



Munich Personal RePEc Archive

Home Purchase Assistance Programs in Corporations: A Problem of Institutional Design

Polterovich, Victor

CEMI RAS

25 June 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/66981/>

MPRA Paper No. 66981, posted 01 Oct 2015 07:45 UTC

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ РАН
CENTRAL ECONOMICS AND MATHEMATICS INSTITUTE RAS

РОССИЙСКАЯ
АКАДЕМИЯ НАУК

RUSSIAN
ACADEMY OF SCIENCES

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ
ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ
В ПРИОБРЕТЕНИИ ЖИЛЬЯ:
ПРОБЛЕМА ВЫБОРА
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ

МОСКВА
2015

Корпоративные программы помощи сотрудникам в приобретении жилья: проблема выбора институциональной структуры / Под ред. В.М. Полтеровича. – М.: ЦЭМИ РАН, 2015. – 81 с. (Рус.)

Ответственный редактор: В.М. Полтерович, академик РАН, руководитель проекта.

Авторский коллектив:

В.М. Полтерович (ЦЭМИ РАН, МШЭ МГУ) – разделы I–IV, VI, X.

О.А. Андриюшкевич (ЦЭМИ РАН) – раздел VIIIA.

Е.В. Балацкий (ЦЭМИ РАН, Финансовый университет) – раздел VIIIB.

Д.Г. Ильинский (ЦЭМИ РАН, МФТИ) – разделы VII, IX.

О.Ю. Старков (ЦЭМИ РАН) – разделы VIIIC, VIIID.

А.А. Тутунджян (МШЭ МГУ) – разделы V, VI.

Работа посвящена исследованию корпоративных программ помощи сотрудникам в приобретении жилья. Рассматриваются цели корпоративных жилищных программ (ЖКП), дается их классификация, обсуждается проблема выбора ЖКП. Показано, как зарубежные региональные программы помощи в приобретении жилья взаимодействуют с ЖКП. Приводятся характерные примеры корпоративных жилищных программ за рубежом на уровне отдельных фирм, консорциумов и партнерств, а также программ, используемых университетами США. Описываются ЖКП крупных российских компаний. Предложена методика конструирования и оценки комплексных ипотечных ЖКП. Даны рекомендации по развитию системы ЖКП в России.

Home Purchase Assistance Programs in Corporations: A Problem of Institutional Design / Ed. by V.M. Polterovich. – Moscow, CEMI RAS, 2015. – 81 p. (Rus.)

Edited by V.M. Polterovich, full member of RAS, project leader.

Authors:

Polterovich V.M. (CEMI RAS, MSE MSU) – sections I–IV, VI, X.

Andryushkevich O.A. (CEMI RAS) – section VIIIA.

Balatsky E.V. (CEMI RAS, Financial University) – sections VIIIB.

Ilinskiy D.G. (CEMI RAS, MIPT) – sections VII, IX.

Starkov O.Y. (CEMI RAS) – sections VIIIC, VIIID.

Tutundzhyan A.A. (MSE MSU) – sections V, VI.

Corporate programs of helping employees to purchase housing are studied. We consider the goals of corporate housing programs (CHP), suggest their classification, and discuss the problem of designing CHP. It is shown how foreign regional housing programs interact with CHP. Typical examples of foreign CHP at the level of individual firms, consortia and partnerships are given, as well as the programs used by US universities. CHP of large Russian companies are described. We suggest a methodology for designing and evaluating of complex mortgage CHP, and formulate recommendations for development of CHP in Russia.

Рецензенты: д.э.н., профессор В.Е. Дементьев;
д.э.н., профессор Я.М. Миркин.

ISBN 978-5-8211-0699-5

© Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Центральный экономико-математический институт РАН, 2015 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ВВЕДЕНИЕ	4
II. Цели корпоративных жилищных программ	5
III. КЛАССИФИКАЦИЯ СХЕМ ЖКП	6
IV. ПРОБЛЕМА ВЫБОРА КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ.....	9
V. ЗАРУБЕЖНЫЕ РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПОМОЩИ В ПРИОБРЕТЕНИИ ЖИЛЬЯ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЖКП.....	11
VI. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КОРПОРАТИВНЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ: ПРОГРАММЫ ОТДЕЛЬНЫХ ФИРМ, КОНСОРЦИУМОВ И ПАРТНЕРСТВ.....	15
VIA. Жилищные программы корпораций.....	15
VIB. Жилищные программы консорциумов.....	16
VIC. Жилищные программы партнерств	18
VII. ЗАПАДНЫЙ ОПЫТ КОРПОРАТИВНЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ: УНИВЕРСИТЕТЫ США	24
VIII. РОССИЙСКИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ.....	31
VIIIА. Жилищные программы РЖД.....	31
VIIIВ. Жилищные программы крупных компаний: Мосэнерго, Роснефть, Газпром и Норникель.....	42
VIIIС. Жилищные программы для военнослужащих	53
VIIIД. Жилищные программы Роскосмоса.....	60
IX. СОПОСТАВЛЕНИЕ И ВЫБОР КОРПОРАТИВНЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ.....	68
X. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	79
ОБ АВТОРАХ	81
ABOUT THE AUTHORS.....	81

I. ВВЕДЕНИЕ

Целый ряд крупных фирм и в России, и за рубежом реализуют ту или иную программу помощи сотрудникам в приобретении жилья. Целями таких программ являются привлечение новых и удержание нанятых работников. Кроме того, некоторые фирмы предлагают своим сотрудникам жилье, расположенное вблизи места работы. Тем самым работники тратят меньше времени на поездки на работу, что должно увеличить их производительность. Если предлагаемое жилье сосредоточено на относительно небольшой территории (например, в университетских кампусах), то такие программы способствуют установлению неформальных связей между коллегами, что также положительно сказывается на их работе.

И в России, и особенно на Западе число фирм, предлагающих своим сотрудникам корпоративные жилищные программы (ЖКП) растет. Однако опыт таких программ малоизучен. В результате каждая фирма придумывает свои собственные схемы, многие из которых оказываются неэффективными. В России практически отсутствуют работы, изучающие опыт ЖКП, сопоставляющих их друг с другом. Настоящее исследование стремится восполнить этот пробел. Наша основная задача – систематизировать данные о ЖКП, обобщить имеющийся опыт их применения и наметить методологию рационального выбора таких программ.

Ниже мы рассматриваем цели корпоративных жилищных программ (ЖКП), даем их классификацию и указываем, от каких факторов зависит выбор корпоративной программы (разделы II–IV). В разделе V показано, как зарубежные региональные программы помощи в приобретении жилья взаимодействуют с ЖКП. Затем рассматриваются характерные примеры корпоративных жилищных программ за рубежом на уровне отдельных фирм, консорциумов и партнерств, а также программ, используемых университетами США. Вслед за этим мы описываем ЖКП крупных российских компаний: РЖД, Мосэнерго, Роснефти, Газпрома и Норникеля, программы для военнослужащих, а также программы Роскосмоса (разделы V–VIII). В разделе IX демонстрируется методика конструирования и оценки комплексных ипотечных ЖКП. Раздел X содержит выводы и рекомендации по развитию системы ЖКП в России.

II. ЦЕЛИ КОРПОРАТИВНЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ

Западные корпоративные программы ставят перед собой пять основных целей (Pill, 2000; Snyderman, 2005; Goetschel, 2014): 1) привлечение персонала; 2) удержание персонала¹; 3) формирование атмосферы сотрудничества между работниками; 4) оживление окрестного региона; уменьшение транспортных пробок; 5) снижение издержек, связанных с поездками на работу; речь идет не только о материальных затратах (бензин, ремонт автомобиля) но также и об издержках, обусловленных усталостью и вероятностью опозданий персонала из-за длительных поездок.

Первые две цели не нуждаются в комментариях. Цели 3 и 4 реализуются за счет строительства жилья вблизи мест работы, предоставляемой фирмой. Имеется в виду, что сотрудникам, наладившим дружеские отношения по месту жительства, легче совместно искать решения производственных задач (цель 3). Наконец, строительство качественного жилья в окрестности расположения фирмы не только сокращает транспортные издержки работников, но и создает предпосылки для создания качественной инфраструктуры обслуживания и обеспечения безопасности. Это важно для привлечения и удержания персонала, для формирования рабочей обстановки в коллективе; особенно существенен этот фактор для депрессивных регионов (цель 4). Чем больше фирма инвестирует в жилье, тем выше ее заинтересованность в оживлении окрестного региона.

Пятая цель – снижение издержек, связанных с усталостью и (или) вероятностью опозданий персонала из-за длительных поездок. Снижение вероятности опоздания особенно важно для работников спецслужб, полицейских, пожарных, врачей скорой помощи, которые могут быть срочно вызваны на работу в случае возникновения чрезвычайных ситуаций. Некоторые ЖКП в США в явном виде содержат условие, согласно которому приобретаемое работником жилье не должно находиться слишком далеко от места работы (Shapiro, 2007, p. 4).

¹ В (Pill, 2000, p. 16) приведена оценка, согласно которой уход старого и наем нового работника обходится фирме в 10–20 тыс. долл. Разумеется, издержки сильно зависят от конкретных обстоятельств.

III. КЛАССИФИКАЦИЯ СХЕМ ЖКП

Механизмы помощи сотрудникам в привлечении жилья можно классифицировать по типу предоставляемой поддержки. Предлагаемая ниже классификация близка к описанной в работе (Pill, 2000).

1. Информационная поддержка, в частности:

1a. предоставление информации о возможностях приобретения жилья;

1b. консультации относительно экономических и социальных преимуществ покупки жилья. Возможна оплата внешних консультантов или даже специальных курсов.

2. Предоставление полной или частичной гарантии

2a. **по ипотечному кредиту** (для этого корпорацией могут быть созданы специальные фонды);

2b. **по закладной** (mortgage guarantees);

2c. **на случай падения стоимости жилья.**

Очевидно, гарантия фирмы в случаях 2a и 2b приводит к снижению заемного процента для ее сотрудника. Гарантия в форме 2c снижает риски сотрудника при продаже жилья. Для обеспечения гарантий фирма может создать специальные фонды.

3. Поддержка оплаты первоначального взноса и/или расходов на организацию и совершение сделки по приобретению жилья (closing cost) путем

3a. предоставления гранта;

3b. займа по низкой (возможно, нулевой) процентной ставке;

3c. «невозвратного» (при выполнении определенных условий) займа.

В подобных программах могут быть оговорены условия предоставления соответствующих льгот, например, требование не увольняться из компании в течение определенного времени.

4. Предоставление второго ипотечного займа (second mortgage financing).

5. Выплата кредитору определенной суммы в обмен на снижение процента по ипотечному кредиту для своих сотрудников, возможно, на часть срока кредитования (mortgage buy-down).

6. Поддержка сберегательного плана сотрудника путем взносов компании на его счет – фиксированных или пропорциональных его взносам.

Таким образом, в п. 6 речь идет о ссудо-сберегательных ипотечных программах. Эта схема является наиболее перспективной, если корпорация достаточно крупная и поддержка носит массовый характер. В (Shapiro, 2007, p. 5) приводится пример федеральной программы (Affordable Housing Program) в США, к которой могут подключаться некоторые ЖКП; программа предусматривает ежемесячные дотации, составляющие от 50 до 300% взноса участника с низким доходом.

7. Полное или частичное покрытие расходов на аренду жилья; аренда жилья для сдачи ее сотрудникам по рыночным или субсидируемым ценам.

8. Полная или частичная оплата строительства жилья для своих сотрудников.

Одна из возможных схем реализации п. 8 – приобретение земли под строительство; в последнем случае с девелопером заключается договор о продаже жилья сотрудникам по пониженным ценам.

В работе (Pill, 2000) различаются программы поддержки спроса и предложения. Программы, указанные в пп. 1–6, очевидно, относятся к первому типу, а программы п. 8 – ко второму. Программа п. 7 носит смешанный характер. Имеется и ряд других вариантов программ второго типа, например, предоставление строительной фирме гарантий по кредитам или гарантий спроса на построенное жилье с выкупом не проданных квартир, и т.п. Кроме того, возможны многочисленные комбинации упомянутых схем.

Для предоставления льгот (в том числе «невозвратных кредитов») сотрудникам при покупке жилья могут создаваться консорциумы частных компаний и партнерства, включающие как частные, так и государственные или независимые фонды. Примером консорциума является The Silicon Valley Manufacturing Group (SVMG) – группа, включающая 175 компаний, как небольших стартапов, так и крупных фирм с общим числом занятых 250 тыс. человек. По ее инициативе создан жилищный трастовый фонд, через который и реализуются ЖКП. Примерами партнерств в США является Coastal Housing Partnership of Santa Barbara (California) и CASE Downtown Phoenix Home Ownership Program (Phoenix, Arizona) (см. Pill, 2000, p. 37).

Компании стремятся повлиять на власти, чтобы те расширили программы помощи населению в приобретении жилья. С другой стороны, региональные власти могут быть заинтересованы в привлечении и удержании рабочей силы в регионе. Для многих российских регионов, страдающих от утечки мозгов, это особенно важная задача. В некоторых случаях темпы роста рынка жилья могут быть ниже потенциальных темпов роста рабочих мест, и тогда недостаток жилья препятствует экономическому развитию региона. В городах ЖКП могут помочь решению проблемы транспортных пробок (Pill, 2000, p. 13) и сокращению выбросов (Making Home Buying a Reality, 2012).

Партнерство выгодно и федеральным правительствам, поскольку в рамках партнерства реализуется их социальная политика. В некоторых регионах США существуют специальные фонды, основанные властями либо по частной инициативе, в задачи которых входит льготное кредитование фирм для реализации ими ЖКП. В США помощь фирмы работникам в приобретении жилья иногда включается в коллективные

договора (так называемый, Labor Management Relations (Taft-Hartley) Act, 1947; см. (Pill, 2000, p. 11)).

Что касается России и других «догоняющих» экономик, где регионы страдают от утечки мозгов в столицы, а муниципалитеты – в крупные города, то для них институты, поддерживающие ЖКП (консорциумы, государственные и общественные фонды, партнерства), могут сыграть особенно важную роль. Инициировать их формирование могли бы, в частности, ассоциации бизнеса, число которых за последние годы в России значительно возросло. Привлекая и удерживая специалистов, сглаживая имущественное неравенство, такие институты способствовали бы гармоничному развитию страны.

IV. ПРОБЛЕМА ВЫБОРА КОРПОРАТИВНОЙ ПРОГРАММЫ

Выбор корпоративной программы зависит от четырех групп факторов: а) характеристик фирмы; б) характеристик работника; в) состояния рынка труда; г) параметров рынка недвижимости; в) состояния кредитного рынка.

Как показано в (Pill, 2000), размер фирмы сильно влияет на выбор ЖКП. Крупные фирмы чаще обладают необходимыми средствами для ЖКП. Они в состоянии строить дома и целые поселки для своего персонала. С другой стороны, большая фирма с ее сложными внутренними связями терпит относительно больший ущерб от ухода опытного сотрудника, поскольку новому члену коллектива потребуется больше времени на адаптацию и обучение. По тем же причинам крупная фирма в большей степени заинтересована в формировании атмосферы сотрудничества между работниками. Задача оживления окрестного региона под силу лишь большим игрокам.

Виды и объемы помощи обычно опираются на ту или иную классификацию сотрудников. Одно из используемых оснований классификации – стаж работы в фирме. С увеличением стажа размер помощи растет. При этом может использоваться грубая классификация, например: вновь принятый сотрудник, сотрудник со стажем от 1 до 5 лет, от 6 до 10 лет, от 11 до 15 лет, более 15 лет. На тип и объем помощи влияют также а) нуждаемость в жилье; б) занимаемая должность; с) зарплата. Важнейшую роль играет дефицит специальности сотрудника на рынке труда. Некоторые программы в США предоставляют помощь лишь сотрудникам с невысокими доходами, например с зарплатой, не превышающей 120% средней зарплаты в соответствующем регионе (Shapiro, 2007, p. 4).

ЖКП приобретают особую роль, если рынок недвижимости узок. При наличии большого выбора жилья могут быть достаточны информационные программы. При высоких ставках по кредиту естественно их субсидировать. Высокая волатильность цен жилья оправдывает использование ЖКП, предусматривающих предоставление полной или частичной гарантии на случай падения стоимости жилья. Как бы то ни было, в США проблема жилья является одним из важнейших факторов, влияющих на текучесть рабочей силы (Pill, 2000, p. 14).

Выдача крупных субсидий на жилье связана с риском: если работник решит уйти из фирмы, субсидии обесцениваются. Если опасность такого варианта велика, предпочтительнее ЖКП, предусматривающие субсидируемую аренду жилья или, если это юридически возможно, условное предоставление жилья, предусматривающее его выкуп корпорацией по заранее оговоренной цене в случае увольнения сотрудника. Есть основание предполагать, что вероятность добровольного увольнения тем меньше, чем дольше сотрудник работает в фирме. При этом большое значение приобретают накопительные ЖКП, предусматривающие премии на сбережения.

Еще один тип риска: при найме сотрудника он может быть оценен слишком высоко и впоследствии оказаться непригодным для работы. И этот тип риска частично устраняется, если сотруднику предлагается аренда жилья, либо программа помощи начинает действовать после испытательного срока (обычно один год).

Как уже отмечалось выше, ЖКП могут стать важнейшим механизмом улучшения жилищных условий граждан, уменьшения утечки квалифицированной рабочей силы из регионов; они способствуют уменьшению временных и материальных затрат работников на транспорт, а значит, улучшению работы транспорта в целом и повышению производительности труда; они увеличивают спрос на жилье и, тем самым, благодаря значительному мультипликатору строительной отрасли, способствуют экономическому росту всего народного хозяйства. Таким образом ЖКП создают положительные экстерналии, которые являются стандартным основанием для государственной поддержки.

Для успеха ЖКП необходимо выполнение ряда условий. Прежде всего, должны быть явно сформулированы цели разных вариантов программы, и предлагаемые схемы поддержки должны соответствовать этим целям. Конструкцию и параметры каждой схемы надо выбрать так, чтобы оптимизировать отдачу (определяемую в зависимости от целей). В разделе IX будет продемонстрирована методика сопоставления различных схем поддержки и выбора наиболее рационального варианта в зависимости от цели поддержки, статуса сотрудника, его доходов и возможностей субсидирования.

Объединение усилий фирм на основе создания консорциумов, партнерств и фондов снижает их издержки на ЖКП благодаря эффекту масштаба. Например, консорциумы и партнерства могут добиваться снижения процента по ипотечному кредиту, а также цены жилья в обмен на гарантированный спрос. Кроме того, они могут создавать фонды для покрытия различных рисков с тем, чтобы гарантировать выплаты кредиторам или компенсацию работникам, приобретшим жилье в рамках ЖКП и желающим продать его, в то время как цены на жилье упали.

Работники должны быть проинформированы о возможностях ЖКП. На федеральном уровне такая информация должна распространяться среди руководителей фирм и региональных образований. ЖКП должны быть гибкими, предоставляя работникам достаточный выбор качества жилья, места проживания и схемы оплаты.

Очень важно, чтобы выделяемые фирмами средства на ЖКП рассматривались как производственные издержки и, таким образом, уменьшали налогооблагаемую прибыль, если только они находятся в разумных (оговоренных правилами) пределах. Точно так же дополнительный доход, возникающий в результате предоставления льгот работнику, не должен подлежать налогообложению, если эти льготы не являются чрезмерными. Наличие у ЖКП положительных экстерналий является убедительным основанием для льготного налогообложения.

Целесообразно регулярно проводить мониторинг ЖКП и поддерживающих институтов; для этого должны быть разработаны соответствующие методики.

V. ЗАРУБЕЖНЫЕ РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПОМОЩИ В ПРИОБРЕТЕНИИ ЖИЛЬЯ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЖКП

Наряду с корпорациями, непосредственными участниками процесса учреждения ЖКП, власти регионального и федерального уровней также заинтересованы в обеспечении жильем работников, проживающих на их территориях (Jeffrey Lubell, 2014). Поэтому в США существуют различные государственные программы поддержки ЖКП.

Одним из примеров является федеральная программа (Good Neighbor Next Door Program), созданная для поддержки приобретения жилья полицейскими, пожарными, работниками скорой помощи, а также учителями по всей стране.

Власти штата Иллинойс учреждена программа, предоставляющая фирмам, организовавшим ЖКП, налоговый вычет, равный половине их издержек на функционирование ЖКП.

Правительством Филадельфии совместно с общественной организацией Greater Philadelphia Urban Affairs Coalition создан специальный фонд, который выдает небольшие гранты участникам ЖКП – от 500 до 3000 долларов – для приобретения и ремонта жилья.

В ряде штатов и городов, например, в Миссисипи, в округе Санта-Клара (Калифорния), в Чикаго (Pill, 2000), в Санта-Фе (Examples of State...) имеются специальные программы поддержки приобретения жилья для учителей.

В штате Нью Джерси создано агентство для реализации программы HOPE (Home Ownership for Performing Employees). Агентство продает облигации, доход от которых освобожден от налога. Полученные средства позволяют агентству предоставлять частичные гарантии по льготным кредитам фирмам, которые они выдают своим сотрудникам на приобретение жилья. Обычно гарантируется 10%-20% кредита на срок до пяти лет. Аналогичная программа поддержки ЖКП существует также в г. Лоуренс (Массачусетс).

В Мериленде создана программа Live-Near-Your-Work для поддержки предпринимателей, выдающих гранты своим сотрудникам на сокращение времени поездок на работу (Pill, 2000, p. 65). Аналогичную цель преследует программа, реализуемая в Милуоки (Висконсин), а также в небольшом городке Сент-Луис-Парк (Examples of State...).

Корпоративная жилищная программа компании Nunastar (The Nunastar Corporate Housing Program) (Официальный сайт корпоративной...).

Компания Nunastar Properties Inc. владеет и управляет жилой и коммерческой недвижимостью в Икалуите (Iqaluit), столице канадской территории Нунавут (Nunavut) (300 апартаментов и примерно 10 000 кв. футов коммерческой недвижимости).

Корпоративная жилищная программа компании Nunastar предназначена для компаний, ведущих бизнес в Икалуите. Компании заключают договор с Nunastar, оператором предоставления жилья, и оплачивают аренду для своих сотрудников. Программа включает в себя размещение персонала, контроль безопасности, техническое обслуживание жилья, минимизацию расходов на обслуживание договоров за счет их унификации.

Департамент жилищного строительства Правительства Западной Австралии предоставляет жилье для государственных служащих (Government Regional Officers' Housing, GROH) (Официальный сайт GROH...).

Услуги предоставляются работникам государственного сектора – учителям, работникам здравоохранения и полиции, которые либо уже проживают, либо собираются жить в этом регионе. Департамент сдает в аренду жилье правительственным учреждениям, которые в свою очередь сдают его в субаренду своим работникам по субсидируемой процентной ставке.

Программа поддержки аренды (Rent supplement program, PSL) управления муниципальным жильем Монреаля (The Office municipal d'habitation de Montréal, OMHM) (Официальный сайт OMHM...).

Управление муниципальным жильем Монреаля – некоммерческая организация, созданная в 2002 году в результате слияния 15 департаментов муниципального жилья.

Основной миссией OMHM является управление жилищными программами в Монреале.

Программа PSL позволяет OMHM арендовать жилье по цене, равной или меньшей медианной стоимости аренды жилья. Арендаторы платят 25% своего дохода в качестве арендной платы. OMHM использует государственные субсидии на покрытие оставшейся суммы арендной платы.

Существует три версии программы PSL.

Первая служит, в основном, чтобы арендовать жилье на частном рынке; субсидии приходят из тех же источников и размещаются в тех же пропорциях, как и в программе для малообеспеченных лиц. Эти апартаменты сдаются в аренду домохозяйствам в соответствии с очередью на предоставление помощи OMHM.

Вторая версия предназначена для кооперативов и некоммерческих организаций, которые имеют право на субсидии. Около половины квартир в домах, финансиру-

емых в рамках этой программы, сдаются по цене, несколько ниже рыночной; остальные участники, удовлетворяющие соответствующим критериям, имеют право на дополнительные программы субсидирования. Эти субсидии выплачиваются правительствами Квебека (90%) и Монреаля (10%).

Наконец, третья версия существовала в течение нескольких лет для решения проблем, связанных с острой нехваткой жилья в некоторых городах Квебека.

Программы помощи жителям региона в приобретении жилья имеются в Техасе, в Миссисипи, в г. Балтиморе, Лос-Анджелесе, Вашингтоне и др. (Pill, 2000; Examples of State...).

Следует также упомянуть некоторые региональные программы помощи в приобретении жилья, непосредственно не связанные с ЖКП. Фактически, однако, они облегчают наем и удержание сотрудников фирмам своего региона.

Приведем примеры.

Программа помощи в приобретении жилья (Home Purchase Assistance Program, НРАР) в округе Колумбия.

Участникам НРАР предоставляются беспроцентные кредиты для приобретения дома, кондоминиума или коммунального жилья. Сумма кредита зависит от совокупности факторов, таких как доход, размер домохозяйства и сумма активов, имеющаяся у заявителя.

Для получения помощи по программе НРАР заявитель должен удовлетворять следующим условиям.

1. Быть резидентом округа Колумбия.
2. Быть главой семьи и приобретать жилье в первый раз.
3. Иметь доход ниже среднего по региону.
4. Не иметь доли в жилой недвижимости в течение последних 3-х лет.
5. Потратить полученные средства на покупку жилья в округе Колумбия, которое должно стать его основным местом жительства.
6. Иметь хорошую кредитную историю.

Одобренный заявитель может максимально получить 40 тыс. долл. в качестве финансовой помощи, а также дополнительные 4000 долл. на расходы, связанные с организацией и совершением сделки по приобретению жилья. Сумма ипотечного займа не может превышать 417 тыс. долл. (Официальный сайт Департамента ЖКХ...). Заметим, что средняя цена жилья в Вашингтоне, округ Колумбия на начало октября 2014 г. составляла 634 822 долл. (Интернет-сервис недвижимости...).

При рассмотрении заявок приоритетом пользуются резиденты округа Колумбия с низким доходом, пожилые люди, инвалиды. Однако на помощь могут рассчитывать и те, кто проработал в пределах округа Колумбия не менее 1 года, а также те, кто прожил в пределах округа Колумбия в течение 3-х лет и более после достижения со-

вершеннолетия. Максимальный размер финансовой помощи растет с увеличением числа членов семьи и уменьшается по мере увеличения семейного дохода.

Кредит выдается на 40 лет; его получатель начинает выплаты лишь через 5 лет с момента приобретения жилья. Ежемесячные выплаты составляют 500 долл., либо 50% доходов сверх 3000 долл. – в зависимости от того, что больше. Для заявителей с низким доходом выплаты свыше 500 долл. могут быть отменены.

При продаже жилья или в случае переезда получателя в другое жилье, он обязан расплатиться по кредиту полностью.

Программа Канадской ипотечной жилищной корпорации (Canada Mortgage and Housing Corporation, CMHC) (Официальный сайт CMHC...).

CMHC – это государственная корпорация правительства Канады, учрежденная в 1944 г. согласно Национальному жилищному акту. Изначально создавалась для обеспечения жильем участников Второй Мировой войны.

В настоящее время 20% канадских семей не могут приобрести жилье по рыночным ценам. Указанная аудитория является целевой для CMHC.

CMHC работает с региональными правительствами, фирмами и некоммерческими партнерствами, чтобы сделать жилье доступным для этих канадцев.

Ежегодно CMHC осуществляет 2 млрд долл. инвестиций для улучшения качества жизни малообеспеченных канадцев, в том числе, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями, людей, подверженных риску бездомности, и аборигенов.

Примерно 240 млн долл. инвестируется в новое и уже существующее жилье через программу «Инвестиции в доступное жилье» (Investment in Affordable Housing, IAH). IAH позволяет правительствам провинций и территорий формировать в своих регионах доступные жилищные программы.

VI. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КОРПОРАТИВНЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ: ПРОГРАММЫ ОТДЕЛЬНЫХ ФИРМ, КОНСОРЦИУМОВ И ПАРТНЕРСТВ

Одной из главных проблем, с которым сталкиваются американские компании, это высокая текучесть кадров. Фирмы уделяют все большее внимание этой проблеме, создавая ЖКП. В (Shapiro, 2007) отмечается, что за период 2001–2006 гг. доля фирм в США, предоставляющих работникам гранты на оплату первоначального взноса для приобретения жилья, возросла с 5 до 11%.

Как уже отмечалось, региональные и федеральные власти также заинтересованы в обеспечении жильем населения своих территорий. В результате объединения усилий органов власти и частных компаний возникают три типа институтов, обеспечивающих помощь желающим приобрести жилье. Это программы отдельных фирм, консорциумов, объединяющих фирмы для координации их деятельности, и частно-государственных партнерств, в рамках которых создаются совместные программы бизнеса и органов власти. Ниже представлены примеры таких программ.

VI.A. Жилищные программы корпораций

Гражданская финансовая группа: национальная программа корпоративной ипотеки (Citizens Financial Group, CFG: A National EAH Program) (см. Goetschel, 2014).

CFG – крупный американский банк со штаб-квартирой в городе Провиденс (штат Род-Айленд), имеющий более 18 тыс. сотрудников, работающих в 1370 филиалах в двенадцати штатах, таких как, Массачусетс, Мичиган, Нью-Джерси, Нью-Йорк, Пенсильвания и др. CFG запустила программу корпоративной ипотеки НВАР («Home Buyer Assistance Program») в 2002 г. Программа обслуживает работников, проработавших в CFG не менее одного года (не менее чем по 20 часов в неделю) и имеющих низкий или средний уровень доходов (менее 100 тыс. долл. в год). Заем на покупку дома составляет 5000 долл. Проработав в CFG еще 5 лет с момента получения помощи, работник освобождается от возврата займа. В период с 2002 до 2007 г. такими займами воспользовались 3100 сотрудников CFG.

Корпоративная ипотека правительства округа Колумбия (Employee Assisted Housing Program, EAHF).

Согласно ЕАНР сотрудники правительства округа Колумбия, которые впервые приобретают жилую недвижимость, могут претендовать на получение до 1500 долл. на

покрытие первоначального взноса и до 10 тыс. долл. отложенного кредита. Кроме того, заявители, одобренные к участию в программе ЕАНР, получают налоговые льготы – ежегодный кредит в размере 2000 долл. в течение 5 лет на выплату подоходного налога и кредит на налог на недвижимость, составляющий от 80% в первый год до 20% на пятый год приобретения жилья. Если заемщик перестает быть сотрудником правительства округа Колумбия или переезжает из приобретенного жилья, то он лишается права на получение налоговых льгот.

К сотрудникам правительства округа Колумбия приравнены работники правительственных агентств, департамента полиции и школ округа Колумбия. Учителя, полицейские, работники пожарной и медицинской служб могут претендовать на участие в ЕАНР вне зависимости от срока работы.

VIV. Жилищные программы консорциумов

Жилищный траст Силиконовой долины (Housing Trust of Silicon Valley, HTSV) (см. Examples of State...).

К концу 1990-х гг. ввиду спекулятивного роста капитализации интернет-компаний цены на жилье в округе Санта Клара (силиконовая долина) резко выросли, так что 70% жителей не могли себе позволить приобрести жилье на месте их пребывания. При этом бизнесу не хватало кадров. Чтобы привлечь и сохранить персонал, ряд компаний округа, таких как Applied Materials, Intel, Adobe и др., объединились и создали некоммерческую организацию HTSV в 1998 г. (Официальный сайт HTSV...), занимающуюся решением жилищных проблем работников. В течение первых двух лет консорциум HTSV аккумулировал 20 млн долл. Из этих средств выдавался кредит до 6500 долл. любому жителю округа с доходом ниже 120% от среднего по США, приобретавшему свое первое жилье. За два года (1998–2000 гг.) в программе приняли участие 2334 чел. (Goetschel, 2014).

Сейчас HTSV предоставляет кредит с отложенными платежами до 15 тыс. долл. на покрытие первоначального взноса или кредит на сумму до 35 тыс. долл. с ежемесячными платежами по ставке процента ниже рыночной. Кроме того, кредит до 6500 долл. может быть выдан на совершение сделки по приобретению жилья (см. Examples of State...).

Наряду с этим, жилищный траст предлагает три программы помощи для рефинансирования первого кредита резидентам, семейный доход которых не превосходит определенных уровней. Максимальные уровни зависят от численности семьи. Условия программ представлены в табл. 1. Кредит, полученный по программе, отраженной во втором столбце, можно также использовать на покрытие затрат на совершение сделки по приобретению жилья.

Таблица 1

**Основные условия программ помощи в приобретении жилья
Жилищного траста Силиконовой долины (HTSV)**

	Второй льготный кредит (MAP)	Кредит на покрытие расходов по завершению сделки (CCAP)	Второй льготный кредит (GAP)
Максимальная сумма кредита	17% от цены жилья (не более 85 тыс. долл.)	5% от цены жилья (не более 20 тыс. долл.)	20% от цены жилья (не более 50 тыс. долл.)
Процентная ставка	0–1%	3%	3%
Срок	30 лет	30 лет	30 лет
Ежемесячные платежи	Да	Нет	Нет
Максимальный уровень дохода семьи	См. табл. 2	См. табл. 2 стр. 3	См. табл. 2 стр. 2

Источник: (Официальный сайт HTSV...).

Отметим, что во второй и третьей программах не предусмотрены ежемесячные платежи по кредиту; он выплачивается по ставке 3% через 30 лет с момента выдачи кредита либо при продаже жилья.

Таблица 2

**Условия на максимальный уровень семейного дохода заемщиков
в программах CCAP и GAP в 2013 г.**

Число членов домохозяйства	1	2	3	4	5	6	7	8
GAP (80% AMI), долл.	59 400	67 900	76 400	84 900	91 650	98 450	105 250	112 050
CCAP (120% AMI), долл.	88 600	101 300	113 950	126 600	136 750	146 850	157 000	167 100

AMI – медианный доход в округе Санта Клара.

Источник: (Официальный сайт HTSV...).

Заемщикам с семейным доходом не выше 80% AMI кредит по программе MAP выдается по той же процентной ставке, что и первый ипотечный заем. Если же заемщик попадает в категорию доходов до 120% AMI, то кредит по программе MAP выдается по процентной ставке, увеличенной на 1% по сравнению с процентной ставкой основного займа.

Отметим, что в отличие от описанных ранее программ, предусматривающих относительно небольшие размеры помощи, данная программа предусматривает ее значительные объемы. Правда, речь идет об относительно дешевом жилье (средняя цена жилья в Санта Кларе на начало октября 2014 г. составляла около 860 тыс. долл. (Интернет-сервис недвижимости...)).

Региональная программа корпоративной ипотеки штата Иллинойс (Regional Employer-Assisted Collaboration for Housing, REACH Illinois) (Goetschel, 2014).

Это самая крупная программа на территории США, объединяющая более 70 различных коммерческих и некоммерческих организаций.

Программа REACH предлагает субсидию до 5000 долл. на покупку жилья, если доход работника составляет не более 50% медианного по штату, и до 3000 долл., если доход лежит в диапазоне от 50 до 80% медианного по штату. Университет Чикаго – участник REACH – выдает своим сотрудникам субсидии до 7500 долл.

Средняя цена жилья в Чикаго на начало октября 2014 г. составляет 316 598 долл., в 2003 г. – 196 000 долл. (Интернет-сервис недвижимости...).

Результат: в 2003 г. среднее расстояние между работой и домом для участников программы из университета Чикаго составляло 6 миль. В 2009 г. оно сократилось до 1,3 мили. В этот период работники сэкономили 74 тыс. долл в год на топливе и уменьшили годовые выбросы углекислого газа на 450 тыс. фунтов; уменьшились транспортные пробки, за счет роста числа резидентов увеличились налоговые поступления в местный бюджет.

VIC. Жилищные программы партнерств

В США существует некоммерческая организация NeighborWorks (NW), учрежденная Конгрессом, которая поддерживает развитие общин (территорий). Сеть NW включает в себя более 240 организаций (см. Официальный сайт NeighborWorks), работающих в 4358 городских, пригородных и сельских общинах во всех 50 штатах, округе Колумбия и Пуэрто-Рико.

NW предоставляет гранты и техническую помощь, обеспечивает подготовку профессионалов в области жилищного строительства и развития общин.

История возникновения NW восходит к 1968 г., когда Дороти Мэй Ричардсон, жительница города Питтсбурга, начала кампанию за улучшение жилищных условий в своем районе. Она переговорила с множеством городских банкиров и государственных чиновников и, в конце концов, убедила 16 финансовых институтов начать выдачу ипотечных кредитов в ее регионе. Ее наследием стала организация Neighborhood Housing Services (NHS) (услуги по соседству) в Питтсбурге. В конце концов, NHS стала национальной моделью для жилищных инициатив по всей стране. В 1970 г. к участию в NHS подключился Federal Home Loan Bank (Федеральный банк ипотечного кредитования).

В 1978 г. Конгресс США одобрил план создания сети организаций по всей стране по образцу питтсбургской NHS, а в 1980 г. уже была создана сеть «NeighborWorks» в её современном виде.

В 2014 г. NW помогла более 323 тыс. домовладельцев, более 108 тыс. получили консультации и прошли программы обучения (Официальный сайт NeighborWorks, 2014 Annual Report).

Корпоративная ипотека в Авроре (Aurora Health Care: Company-Wide Housing Assistance) (Goetschel, 2014).

Aurora Health Care –компания, являющаяся одним из крупнейших работодателей в частном секторе штата Висконсин, предоставляет услуги в области здравоохранения. Она включает 15 больниц, 185 клиник и более 80 общественных аптек, имеет штат сотрудников более 30 тыс. человек, включая 1500 квалифицированных врачей и более 6300 медсестер.

Aurora Health Care совместно с NW разработала специальную программу для сотрудников, которые проработали в Авроре более 1 года. Она предоставляет финансовое и риэлторское сопровождение, а также предлагает пятилетний беспроцентный кредит в размере до 3000 долл. на одного работника. По условиям программы, если работник не продал приобретенное жилье и проработал в Авроре более пяти лет после получения займа, он освобождается от возврата займа.

Средняя цена жилья в Милваке на начало октября 2014 г. составляет 140 003 долл. (Интернет-сервис недвижимости...), так что относительный объем помощи совсем невелик.

Среди работников – участников вышеописанной программы текучесть кадров (соотношение уволенных к принятым на работу) в 4 раза ниже, чем в среднем по компании. Оказалось, что интерес к программе проявляют как низкооплачиваемые, так и высокооплачиваемые сотрудники.

Корпоративная ипотека AFLAC (American Family Life Assurance Company) (Goetschel, 2014).

American Family Life Assurance Company, Inc. (AFLAC) – крупная американская страховая компания, основанная в 1955 г., базирующаяся в г. Коламбус, штат Джорджия. Штат сотрудников составляет 4400 чел.

ALFAC совместно с NW в 2002 г. учредила ЕАНР (Программу субсидирования жилья работодателем). Помощь заявителям в размере 1000 долл. предлагается по общей совместной программе, а ALFAC дополнительно выдает субсидии объемом 4000 долл. своим работникам для приобретения жилья.

Средняя цена жилья в Коламбусе на начало октября 2014 г. составляет 147 342 долл., в Атланте – 296 664 долл., так что и в этом случае помощь, казалось бы, невелика.

Результат: из 200 участников программы 44 уже приобрели дома, а из них 72% (32 чел.) считают, что программа ALFAC им очень помогла, и намерены продолжить участие в ней.

Жилищное товарищество Лонг Айленда (Long Island Housing Partnership, LIHP) (Examples of State...)

Жилищное товарищество Лонг Айленда является партнерством, включающим 160 государственных и частных организаций. Альянс был создан в 1988 г. Он не преследует коммерческих целей. В его задачи входит предоставление жителям Лонг Айленда помощи в приобретении жилья, включающей займы, консультации и образовательные программы. LIHP предусматривает займы собственникам в случае чрезвычайных обстоятельств, а также заем на погашение первоначального взноса в размере до 25 тыс. долл. при выполнении ограничений на семейный доход работника. При этом предполагается, что работодатель также кредитует работника (Официальный сайт LIHP).

Заметим, что средняя цена жилья в Нью Йорке на начало октября 2014 г. составляет 2 718 168 долл. (Интернет-сервис недвижимости...).

Береговое жилищное партнерство Санта Барбары (Coastal Housing Partnership of Santa Barbara) в Калифорнии.

Береговое жилищное партнерство Санта Барбары – некоммерческая организация, образованная в 1987 г. для оказания помощи местным жителям в покупке жилья. Участникам программы предоставляется льготный кредит в размере до 80% от цены приобретаемого жилья. Второй кредит они получают от местной кредитной организации, заключившей соответствующее соглашение с партнерством. Партнерство предоставляет жителям и ряд других услуг, связанных с приобретением жилья. Прямые расходы работодателей отсутствуют.

К 2015 г. партнерство включало 47 государственных и частных организаций. (Официальный сайт CHPSB).

Партнерство предприятий Чаттануги с «Мемориальным госпиталем» (Chattanooga Neighborhood Enterprise Partnership with Memorial Hospital, CNE) в Теннесси (Chattanooga Neighborhood Enterprise...).

CNE образовано в 1986 г., чтобы обеспечить жителей города Чаттануга доступным жильем. CNE финансируется за счет государственно-частного партнерства между администрацией города, местным девелопером и множеством частных предприятий.

Программа для сотрудников госпиталя предлагает сотрудникам гранты размером 400 долл. и предоставляет им вторые ипотечные займы для обслуживания долга.

Коалиция городского хозяйства: программа «Филадельфия купи дом сейчас: возвращение работников в город» (The Urban Affairs Coalition «Philadelphia Home Buy Now: Bringing the Employees Back Into the City») [Examples of State...].

Коалиция городского хозяйства (The Urban Affairs Coalition) включает более 55 партнерских организаций. Целями коалиции являются поддержка молодежи и помощь домохозяйствам с низким уровнем доходов в приобретении жилья.

Программа Philadelphia Home-Buy-Now имеет два источника финансирования: министерство торговли Филадельфии и местные фирмы. Согласно программе государство субсидирует работника на сумму, равную сумме помощи работодателя, которая должна быть не менее 500 долл. на одного работника. Полученную сумму приобретатели жилья могут потратить на первоначальный взнос, заключение сделки, ипотечную страховку.

Сотрудникам ключевых предприятий, нуждавшихся в поддержке в первую очередь, выделялись по 4000 долл., работникам других предприятий – по 2000 долл. Отметим, что средняя цена жилья в Филадельфии на начало октября 2014 г. составляет 195 616 долл., в 2002 г. – 64 000 долл. (Интернет-сервис недвижимости...).

Результат: в 2005–2009 гг. были выданы 211 субсидий на общую сумму 696 330 долл. из городских средств. Программа была прекращена в 2009 г., но в 2011 г. город возобновил программу.

Корпоративная программа помощи в приобретении жилья округа Саффолк (Suffolk County) (Employer Assisted Housing..., 2014) .

Округ Саффолк совместно с жилищным товариществом Лонг Айленда (Long Island Housing Partnership, LIHP) предлагают корпоративную программу (ЕАНР), чтобы помочь работодателям набирать и удерживать квалифицированные рабочие кадры. Далее будут описаны условия предоставления помощи работникам в приобретении жилья. Для участия в программе заявитель должен удовлетворять следующим условиям:

- 1) приобретать жилье в пределах округа Саффолк;
- 2) предоставить за последние три года квитанции об уплате налогов и за последние четыре года – подтверждение ежегодного дохода;
- 3) приобретаемое жилье должно быть основным местом жительства;
- 4) внести взнос 3000 долл.;
- 5) иметь годовой доход в пределах, установленных правилами ЕАНР;
- 6) ни заявитель, ни члены его семьи не должны быть владельцами или совладельцами бизнеса;
- 7) не иметь ликвидных активов (исключая пенсии и другие социальные выплаты) на сумму, превышающую 25% от медианной цены дома в Лонг Айленде;
- 8) быть гражданином США или постоянным резидентом США;
- 9) удовлетворять ряду других правил ЕАНР.

Все заявители делятся на три категории по уровню доходов.

Семейный доход заявителей категории 1 должен не превышать 80% от медианного. Ниже представлена таблица максимально допустимого годового дохода в зависимости от размера домохозяйства (табл. 3).

Если заявитель удовлетворяет всем вышеуказанным требованиям, то он может рассчитывать на грант в размере 12 тыс. долл., а также на один из двух вариантов дополнительной помощи.

Таблица 3

Максимальные доходы заявителей категории 1

Величина домохозяйства	Максимальный доход, долл.
1	58 900
2	67 300
3	75 700
4	84 100
5	90 850
6	97 600
7	104 300
8 и более	111 050

Источник: Employer Assisted Housing... (2014).

Вариант 1. Если жилье приобретается на вторичном рынке и его стоимость не превышает 328 тыс. долл., то заявитель может воспользоваться одной из трех опций:

1) получить до 26 тыс. долл. на погашение первоначального взноса и 35 тыс. долл. на ремонт, если работодатель внесет 3000 долл.;

2) получить до 32 тыс. долл. на погашение первоначального взноса и 35 тыс. долл. на ремонт, если работодатель внесет 5000 долл.;

3) получить до 47 тыс. долл. на погашение первоначального взноса и 35 тыс. долл. на ремонт, если работодатель внесет 10 тыс. долл.

Вариант 2 возможен в случае приобретения нового жилья, стоимость которого не превышает 388 тыс. долл. Здесь также возможны три опции, структурно аналогичные приведенным выше.

Семейные доходы заявителей категории 2 не должны превышать 120%, а категории 3 – 130% от медианного с учетом его зависимости от размера домохозяйства. Виды помощи и правила ее получения аналогичны описанным для первой категории.

Отметим еще одно обстоятельство. Некоторые программы не требуют возврата кредита, если с момента приобретения жилья прошло 5 лет, и дом за это время не был продан или рефинансирован. Иное правило действует в The New York State АНС Note and Mortgage. Здесь требуется полный возврат кредита, если заявитель прожил в доме менее 5 лет. Если было прожито от 5 до 10 лет, то необходимо вернуть фонду сумму задолженности за вычетом 20% за каждый год после пятого. Если же в течение

10 лет дом не был продан или рефинансирован, то заем трансформируется в безвозмездный.

Литература

- Chattanooga Neighborhood Enterprise (CNE). <http://www.cneinc.org>
Examples of State and Local Housing Assistance Programs // National Association of Realtors
<http://www.realtor.org/>;
- Goetschel M. (2014) // An Analysis of Employer-Assisted Housing Programs for the City of Pittsburgh.
http://www.academia.edu/7671523/An_Analysis_of_Employer-Assisted_Housing_Programs_for_the_City_of_Pittsburgh
- Hoereth Joseph K, Dwan Packnett, and David C. Perry (2007). University Employer-Assisted Housing: Models of University-Community Partnerships. Working Paper. Lincoln Institute of Land Policy and the Great Cities Institute (GCI) at University of Illinois at Chicago.
- Lubell Jeffrey (2014) Employers Should Help Employees Afford Housing // NY Times
<http://www.nytimes.com/roomfordebate/2014/02/24/alternative-forms-of-compensation/employers-should-help-employees-afford-housing>.
- Making Home Buying a Reality (2012) // The University of Chicago
<http://rp.uchicago.edu/pdf/2012%20EAH%20Program%20Brochure.pdf>.
- Pill M. (2000). Employer-Assisted Housing: Competitiveness Through Partnership. Joint Center for Housing Studies of Harvard University. Washington, D.C.;
- Shapiro Ann et al. (2007). Understanding Employer-Assisted Mortgage Programs: A Primer for National Banks. Insights. US Department of the Treasury;
- Snyderman R. (2005). Making the Case for Employer-Assisted Housing. National Housing;
- Suffolk County Edition Program Guidelines Employer Assisted Housing Program (EAHP/HELP) (2014).
// Community Development Office County of Suffolk.
- Employer Assisted Housing Program (EAHP/HELP). Suffolk County Edition. Program Guidelines (2014). // Hauppauge, N.Y.: Suffolk County Community Development Office.
- Интернет-сервис недвижимости для покупателей жилья, продавцов, арендаторов и профессионалов // <http://www.trulia.com/>.
- Официальный сайт Housing Counseling Services, Inc. // <http://housingetc.org/>.
- Официальный сайт NeighborWorks // <http://www.neighborworks.org/>.
- Официальный сайт LIHP (Long Island Housing Partnership) // <http://www.lihp.org/>.
- Официальный сайт CNE (Chattanooga Neighborhood Enterprise) // <http://www.cneinc.org/>.
- Официальный сайт CHPSB (Coastal Housing Partnership of Santa Barbara)
<http://www.coastalhousing.org/>.
- Официальный сайт Департамента ЖКХ и развития округа Колумбия // <http://dhcd.dc.gov/service/home-purchase-assistance-program>, <http://dhcd.dc.gov/service/employer-assisted-housing-program-eahp>.
- Официальный сайт HTSV (Housing Trust of Silicon Valley) // <http://www.housingtrustsv.org/index.php>.
- Официальный сайт корпоративной жилищной программы компании Nunastar // <http://www.nunastar.com/corporate-housing-program>
- Официальный сайт GROH (Government Regional Officers' Housing) // <http://www.housing.wa.gov.au/housingoptions/rentaloptions/Pages/default.aspx>
- Официальный сайт CMHC (Canada Mortgage and Housing Corporation) // <https://www.cmhc-schl.gc.ca/en/co/prfinas/index.cfm>
- Официальный сайт OMHM (The Office municipal d'habitation de Montréal) // <http://www.omhm.qc.ca/en/rent-supplement-program-psl>

VII. ЗАПАДНЫЙ ОПЫТ КОРПОРАТИВНЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ: УНИВЕРСИТЕТЫ США

Проблема доступного жилья для работников университета тесно связана с взаимоотношениями между университетом и окружающим сообществом (см. Perry, Wiewel, 2005). Исследования показывают, что университеты, которые пытались отгородиться от сообщества, впоследствии сталкивались с трудностями. Студенты и преподаватели не хотели селиться в опасных районах, жить далеко от университета или в неблагоприятных условиях. Поэтому университеты очень заинтересованы в развитии окружающей их среды, а именно, в постройке новых домов, улучшении обучения в местных школах, усилении полиции, а в некоторых случаях и в обслуживании местных жителей и сотрудников университета коммунальными службами. Одним из инструментов для достижения этих целей являются программы помощи работникам в приобретении жилья (ЕАН – Employer Assisted Housing).

Как и корпорации, университеты стремятся снизить стоимость жилья для своих сотрудников. Они стараются также обеспечить стабильность и безопасность кампуса и ближайших к университету районов. В зависимости от того, какая из этих задач рассматривается как наиболее важная, выбирается соответствующая программа ЕАН.

Мотивы и типы программ.

В статье Hoereth, Packnett, Perry (2007) выделяются четыре основных мотива, которыми руководствуется университет, выбирая программу ЕАН (см. также раздел II). Главными из них являются привлечение персонала (recruitment) и удержание персонала (retention). Университет должен использовать любую возможность для привлечения и удержания талантливых сотрудников в условиях конкуренции между университетами и высокой стоимости жилья.

Двумя другими мотивами являются оживление окрестного района (revitalization) и укрепление связей университетского и регионального сообщества (community relations). Университет, предлагая качественное жилье и привлекая новых постоянных домовладельцев, способствует улучшению инфраструктуры, привлекательности района и укреплению связей внутри сообщества.

Различные мотивации приводят к разным типам программ ЕАН. Программы различаются как по организации, так и по предлагаемым продуктам. Имеются различия и в том, какую роль берет на себя университет. Следует выделить четыре типа программ в зависимости от роли в них университета:

- 1) финансовая поддержка (financial partner);
- 2) информационная поддержка (service provider);
- 3) посредничество (connector/facilitator);

4) функции девелопера (developer).

Довольно редко роль университета ограничивается одним из пп. 1–4; как правило, он берет на себя несколько ролей.

Финансовая поддержка. В этом случае университет напрямую оказывает финансовую помощь работникам, снижая стоимость дома при помощи фиксированных или пропорциональных платежей. К примеру, помощь может выражаться в снижении процентной ставки займа, предоставлении второго ипотечного займа, и т.п. В основном данный тип программы используется для покупки дома, редко – для аренды. С точки зрения аренды, университет может оплатить залог или покрыть издержки переезда. Данный тип программ соответствует пунктам 2–7 из классификации, приведённой в разделе III.

Во многих случаях университет сотрудничает с финансовыми компаниями, которые контролируют процесс заимствования. Это избавляет университет от проблемы выбора параметров займа и снижает риски по его обслуживанию. В Америке в качестве партнера часто выступает компания Fannie Mae.

Приведем примеры университетских программ с разными типами поддержки.

1. Финансовая поддержка.

Yale University Homebuyer Program, New Haven, Connecticut

Цель: оживление окрестного района.

Программа. Университет предоставляет сотрудникам ежегодный грант в размере 2000 долл. в течение 10 лет и дополнительный грант в размере 4000 долл. для совершения сделки по приобретению жилья или на ремонт дома в одном из шести соседних с университетом районах. Университет взаимодействует с городскими и некоммерческими организациями для проведения обучающих курсов для покупателей жилья, а также для проведения специальных ярмарок (neighborhood housing fairs), где посетителей знакомят с возможностями и условиями приобретения жилья в регионе. Работники могут также использовать городские и региональные программы поддержки покупателей жилья (подробнее см. DiPetta et al., 2001).

University of Pennsylvania Mortgage-Guarantee Program, West Philadelphia, Pennsylvania

Цель: помочь работникам интегрироваться в окрестные районы.

Программа. Университет предоставляет гарантию ипотеки преподавателям и сотрудникам. Условия для вступления в программу: минимум три года работы, дом не далее, чем в 25 кварталах от кампуса (см. DiPetta et al., 2001).

Университеты используют разнообразные типы финансовой поддержки. Вот примеры.

- Гарвард – возврат средств, сниженные ставки по займам.
- Университет Майами – невозвратный заем до 10 тыс. долл.

- Тулейнский университет – невозвратный заем до 2% от стоимости.
- Университет Калифорнии – долгосрочные кредиты, повышенное отношение суммы кредита к стоимости залога, второй ипотечный заем, дифференциация пособия на жилье для различных категорий работников.

- Университет Пенсильвании – гарантии по займу.
- Йельский университет – помощь в выплатах по займу.

2. Информационная поддержка.

Как правило, использование данной услуги обязательно для получения финансовой поддержки. Обычно она включает в себя обучающие программы для покупателей жилья, консультации по получению и обслуживанию кредита, помощь в составлении заявки на льготный кредит и в поиске подходящего жилья. Данный тип программ соответствует пункту 1 из классификации, приведённой в разделе III.

Обычно университеты используют компании, которые оказывают аналогичные услуги для населения. При этом университет оплачивает курсы своим сотрудникам, а также может предоставлять помещения для проведения курсов и консультаций. Нередко эти курсы доступны также для всего населения, проживающего в данном районе. Это может играть важную роль в интегрировании университета в жилую среду вокруг него. Такой тип программ используют университеты Ниагары, Сент-Луиса, Кентукки.

3. Посредничество.

В этом типе программ университет выступает в роли посредника, связывая сотрудника с обслуживающим или финансовым партнером, уже существующим на рынке. Университет может включать сотрудников в городскую программу ипотеки или социальную службу помощи в выборе дома для покупки. Например, Чикагский университет помогает своим сотрудникам включиться в программы штата и города по покупке домов, Western Reserve University подключает участников к широкому спектру городских программ.

4. Функции девелопера.

Эти программы соответствуют пункту 8 из классификации, приведённой в разделе III. В данном случае университет сам организует строительство домов с тем, чтобы продать их своим сотрудникам, нередко, на льготных условиях. Таким образом, программы этого типа сочетаются с программами финансовой или информационной поддержки.

Несмотря на свою привлекательность, данный тип программ реализуется достаточно редко из-за возникающих трудностей. Прежде всего, университет должен располагать землёй для строительства, что подчас затруднительно. Многие университеты окружены жилыми районами, и не имеют возможности строить дома. Другой проблемой являются сложности, связанные с организацией строительства, включая его

планирование, согласование с окружающим сообществом и т.п. Еще одним барьером является цена строительства. В краткосрочной перспективе университету дешевле осуществить финансовую поддержку при покупке уже построенного дома, чем инвестировать деньги в строительство.

Данный тип программы используется, например, Говардским университетом и Университетом Миннесоты.

Поскольку большинство университетских программ ЕАН являются гибридными, полезно остановиться на нескольких характерных примерах.

Программа Case Western Reserve University.

Университет расположен в Кливленде, Огайо. Падение производства в городе в 1970–1990-х гг. привели к существенному сокращению численности населения и уровня жизни. В результате университет оказался окруженным районами с очень разными доходами – от верхушки среднего класса до бедных районов, в которых преобладает афроамериканское население. На протяжении 1980–1990-х гг. университет проводил агрессивную политику по перестройке кампуса и окружающей территории.

Программа ЕАН была введена в 2003 г. Ее можно охарактеризовать как смесь финансовой модели и модели посредника. Стратегия университета заключается в том, чтобы и университет, и окружающее сообщество выиграли от ее внедрения. Основные цели программы можно охарактеризовать следующим образом:

- 1) укрепить связи города и окружающих районов;
- 2) сделать окружающие районы более привлекательными для людей, живущих там;
- 3) поощрять преподавателей и сотрудников жить в ближайших к университету районах;
- 4) привлечь соответствующие организации для реконструкции окрестностей.

В первую очередь университет изучил существующие типы программ ЕАН, определил список заинтересованных финансовых партнеров для сотрудничества, исследовал необходимый набор финансовых продуктов и сервисов для потенциальных домовладельцев.

Семь компаний, работающих в данных округе, были привлечены университетом для обсуждения программы ЕАН. Это были корпорации застройщиков и фирмы, предоставляющие поддержку домовладельцам. В результате все эти компании так или иначе участвовали в программе ЕАН, две из них стали ключевыми партнерами.

Перейдём к описанию самой программы. Для участия в ней работники должны быть заняты в университете полный рабочий день и хорошо зарекомендовать себя. Они обязаны купить дом для своего собственного проживания.

Участники, приобретающие жилье в первый раз, обязаны посетить курсы по финансовому планированию или получить консультацию у официального партнера

программы. Дом необходимо приобрести на территории Кливленда, при этом поощряются участники, купившие дом в непосредственной близости от университета.

Программа поддержки участников является двухуровневой. Во-первых, предоставляется скидка в 10 тыс. долл. для покупающих дом в Кливленде (15 тыс. долл. для тех, кто покупает дом в ближайшем к университету районе). Эти средства выплачиваются в течение 6 лет: 5000 долл. (7500, соответственно) выплачиваются в первый год, по 1000 долл. (1500) – со 2-го по 6-й годы.

Вдобавок к указанным выплатам сотрудникам университета, принимающим участие в программе ЕАН, также может быть доступна специальная финансовая программа для жителей Кливленда. Эта программа предлагает жителям, зарабатывающим меньше 60% от среднего заработка в городе, кредит по пониженной процентной ставке. Они обязаны купить свободный в настоящее время дом на вторичном рынке и использовать сэкономленные на кредите средства для его ремонта. Предусмотрены и другие варианты поддержки: отмена налогов на жилье в течение 15 лет для ремонта или предоставление средств для сохранения исторического облика здания.

Через год после запуска этой программы в ней принял участие 81 сотрудник университета. Из них 61 человек к этому моменту купили дом или получили заём на ремонт дома, 17 домов были куплены непосредственно рядом с кампусом, 39 – в ближайших районах.

Программа Чикагского университета (Chicago University).

Программа была создана в 2003 г. Университетом Чикаго совместно с некоммерческой организацией жилищных услуг Neighborhood Housing Services of Chicago (NHS). Цель программы состояла в том, чтобы обеспечить квалифицированных сотрудников жильем и поощрить их проживание непосредственно в районе университета (Hyde Park) и близлежащих районах. Ее можно отнести к типу информационной поддержки.

Организация NHS занимается консультированием домовладельцев, финансовой помощью для покупателей, приобретающих дом в первый раз, выдачей займов для покупки домов, требующих ремонта.

Программа сконцентрирована на консультациях и помощи в покупке домов в Hyde Park и соседних районах. Она включает в себя невозвратный кредит в размере 7500 долл. на поиск и покупку жилья, курсы для будущих домовладельцев и персональные консультации, а также поиск местных риэлторов.

Условия для вступления в программу включают ограничения на годовой семейный доход (72 тыс. долл. для одного человека, 90 тыс. долл. для двух, 105 тыс. долл. для трёх и более). Дом должен располагаться на территории Hyde Park или в соседних районах. При этом невозвратный заём доступен, если стоимость дома не превышает 370 тыс. долл. для Hyde Park и 211 тыс. долл. для соседних районов.

Участие в программе включает в себя несколько последовательных шагов. Участник обязан провести консультацию с агентом NHS, который оценивает его кредитоспособность. Затем необходимо пройти специальный курс для домовладельцев, состоящий из 4-х занятий. Далее совместно с агентом NHS осуществляется составление кредитной заявки и поиск дома. В момент покупки участнику выдается невозвратный кредит сроком на пять лет. (Несколько иной, более поздний вариант программы описан в Perry, Wiewel, 2005).

Программа Ховардского университета (Howard University).

К середине 1990-х гг. в районе LeDroit Park, находящимся рядом с территорией университета, сложилась неприятная ситуация. Университету принадлежало 45 домов, которые нуждались в серьезном ремонте. Дома представляли историческую ценность, поэтому ремонт стоил достаточно дорого. С другой стороны, сам район к этому моменту времени стал неблагополучным – бедным и с высоким уровнем преступности.

При этом университету необходимо было предоставить жилье для своих сотрудников.

Решением этой проблемы стала программа ЕАН, созданная в 1996 г. Была выбрана гибридная модель девелопера, финансовой поддержки и партнерства. Партнером программы стала компания Fannie Mae, которая проводила экспертизу застройки, предлагала курсы по финансовому планированию и курсы для покупателей домов. Совместно с ней университет восстановил 28 домов, и построил еще 17 в том же стиле XIX в., в котором был построен окружающий район. Fannie Mae выступила в роли спонсора. В результате, университет начал продавать дома по средней цене 150 тыс. долл. При этом участникам программы предлагалась залоговая финансовая помощь как от Fannie Mae, так и от университета.

Изначально дома предлагались сотрудникам университета, которые по задумке создателей программы должны были стремиться к покупке жилья вблизи университета. Однако сотрудники не хотели быть первыми жителями среднего класса в бедном, неблагополучном районе. В результате университет расширил круг допустимых участников и предложил принять участие в программе не только работникам университета, но и учителям, пожарным, офицерам полиции, а также пожилым жителям, проживающим в городе достаточно давно.

Университету в сотрудничестве с Fannie Mae пришлось постараться, чтобы набрать критическую массу жителей для запуска программы. Из-за нестандартной обстановки в районе организаторам пришлось продать первые несколько домов по более низкой цене, чтобы привлечь покупателей. Тем не менее, программа дала положительный результат: с момента окончания программы в 2001 г. средняя стоимость домов, принадлежащих университету, к январю 2004 г. выросла приблизительно в 2,5 раза: от 150 тыс. до 360 тыс. долл.

Литература

- DiPetta, A., E. Flanagan, M. Harner, M. Schubert, and A. Tresher (2001). Winning Strategies: Best Practices in the Work of Home-Ownership Program. // Washington, D.C.: Neighborhood Reinvestment Corporation // <http://content.knowledgeplex.org/kp2/img/cache/sem/39682.pdf>
- Hoereth, Joseph K. , Dwan Packnett, and David C. Perry (2007). University Employer-Assisted Housing: Models of University-Community Partnerships. //Lincoln Institute of Land Policy and the Great Cities Institute (GCI) at University of Illinois at Chicago // http://www.lincolnst.edu/pubs/1250_University-Employer-Assisted-Housing
- Perry, David C. and Wim Wiewel (eds). (2005). The University as Urban Developer: Case Studies and Analysis. // M.E. Sharpe Publishers.

VIII. РОССИЙСКИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ

VIIIA. Жилищные программы РЖД

Современная жилищная политика РЖД стала формироваться с момента образования ОАО «РЖД» в 2003 г. и введением в 2005 г. нового жилищного кодекса РФ. При этом часть жилищного фонда, унаследованного от МПС РФ (в основном, общежития), передавалась в муниципальную собственность, а на базе оставшегося, приобретенного и вновь строящегося жилья создан специализированный жилищный фонд компании – ЖФК. Использование такого фонда – особенность жилищной политики компании, отличающая ее от других корпораций, таких как Газпром и Норильский Никель. В Газпроме корпоративное жилье формировалось в виде вахтовых поселков, а в Норильском Никеле компактно сосредоточено в населенных пунктах, которые строились для обслуживания производства. В последнее время это жилье передается на баланс муниципалитетов. Особенности жилищной политики РЖД связаны со спецификой производственной деятельности компании, которая, во-первых, распространяется по всей территории РФ, включая малонаселенные места, а, во-вторых, имеет «сетевой» характер, предполагающий оперативное перемещение персонала. Эти особенности предопределяют необходимость ЖФК в зоне функционирования всей системы РЖД.

Основной целью жилищной политики является обеспечение производственно-технологического процесса перевозок и, в частности, привлечение квалифицированных кадров. Жилищная политика РЖД включает:

- предоставление жилья из ЖФК;
- корпоративную поддержку работников при приобретении жилья в рамках жилищной ипотечной программы, а также за счет предоставления безвозмездных субсидий на часть стоимости приобретенного жилого помещения;
- реализацию молодежной целевой программы «Молодежь холдинга «Российские железные дороги» (2011–2015 гг.)».

1. Предоставление жилья из ЖФК.

Правом на получение жилья из данного фонда на период работы в РЖД обладают работники, которым в связи с характером трудовой деятельности необходимо проживать вблизи от места работы, а также приглашенные или перемещенные в рамках ротации кадров руководители и специалисты ОАО «РЖД».

Жилые помещения ЖФК в первоочередном порядке предоставляются сотрудникам, работающим на удаленных железнодорожных станциях, перегонах и переездах, а также на значительном удалении от муниципальных образований. Перечень основных профессий и должностей работников РЖД, которые могут проживать в жилых помеще-

ниях ЖФК, включает более 100 профессий и должностей службы путевого, локомотивного, вагонного хозяйства, а также служб сигнализации, блокировки и связи.

Предоставление жилых помещений ЖФК не является основанием для исключения работника из списков очередников на предоставление корпоративной поддержки для улучшения жилищных условий. Работники, проживающие в жилых помещениях ЖФК, имеют право встать на учет для предоставления корпоративной поддержки при приобретении (строительстве) жилых помещений.

Работник, чья профессия или должность включена в перечень, также может самостоятельно заключать договор найма жилого помещения, не являющегося собственностью ОАО «РЖД».

Работники РЖД проживают в жилых помещениях ЖФК по договорам найма на период трудовых отношений. Жилое помещение ЖФК не может отчуждаться нанимателем в собственность, однако после его исключения из ЖФК может быть продано работнику при следующих условиях:

- стаж работы в ОАО «РЖД» или организациях федерального железнодорожного транспорта, имущество которых внесено в уставный капитал ОАО «РЖД», составляет не менее 10 лет;
- проживание в данном жилом помещении составляет не менее 10 лет;
- работник состоит на учете для получения корпоративной поддержки в порядке, установленном нормативными документами ОАО «РЖД».

2. Корпоративная поддержка работников.

2.1. Ипотечная программа РЖД.

Корпоративная поддержка работников РЖД предоставляется в различных формах посредством правовых, финансовых и организационных механизмов. Основные принципы такой поддержки изложены в Концепции жилищной политики ОАО «РЖД» на 2005–2007 годы и на период до 2015 года. В числе этих принципов дифференциация корпоративной поддержки для различных категорий работников; использование финансовых средств РЖД и собственных средств работников; коллективное финансирование приобретения (строительства) жилья, реализуемое в рамках потребительского кооператива путем построения и использования целевых накопительных схем и предоставления жилищных займов; мотивация работников к длительному сроку работы в РЖД. Реализация этих принципов осуществляется различными способами, включая сочетание корпоративной поддержки с инвестиционно-строительной деятельностью, адаптацию корпоративной поддержки к условиям предоставления кредитов банками, взаимодействие с органами государственной власти и территориального управления.

Формы предоставления корпоративной поддержки работникам РЖД, приобретающим (строящим) жилье в собственность, включают:

- субсидирование работникам ОАО «РЖД» части затрат на уплату начисленных процентов по кредитам (займам), полученным для приобретения (строительства) жилых помещений в собственность, а также при покупке работниками ОАО «РЖД» жилых помещений в кредит с рассрочкой платежа и залогом недвижимости (ипотекой);
- предоставление безвозмездных субсидий на часть стоимости жилого помещения, приобретаемого (строящегося) на условиях ипотеки;
- предоставление целевых займов на уплату части стоимости приобретаемого (строящегося) жилого помещения;
- продажу жилых помещений ЗАО «Желдорипотека» и НО «Фонд Жилсоципотека» работникам ОАО «РЖД» в кредит с рассрочкой платежа и залогом недвижимости (ипотекой), а также предоставление им целевых займов на приобретение (строительство) жилых помещений в собственность в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД»;
- предоставление работникам ОАО «РЖД» возможности участвовать в долевом финансировании (инвестировании) строительства многоквартирных жилых домов, инвесторами-застройщиками которых являются ОАО «РЖД», ЗАО «Желдорипотека» и НО «Фонд Жилсоципотека», иные юридические лица, привлекающиеся к реализации конкретного инвестиционного проекта в качестве соинвесторов, финансирующих инвестиционный проект в объеме, пропорциональном той части площади жилых помещений, которую соинвестор хотел бы получить в собственность (Концепция жилищной политики..., 2005).

Жилищная ипотечная программа реализуется в ОАО «РЖД» при кооперации потенциалов трех отраслей:

- строительной (строительные и проектные организации ОАО «РЖД»);
- финансовой (ОАО «ЖАСО», ЗАО ВТБ24);
- ипотечной (ЗАО «Желдорипотека»).

Инвестиционно-строительная компания ЗАО «Желдорипотека» создана в 2001 г. как дочерняя структура ОАО «РЖД» для решения жилищных проблем работников компании. Она осуществляет строительство жилой и коммерческой недвижимости, ее реализацию и юридическое сопровождение сделок. Филиалы и обособленные подразделения этой компании расположены в 16 крупнейших городах России. «Желдорипотека» ежегодно разрабатывает план жилищного строительства и продажи жилых помещений работникам ОАО «РЖД».

Согласно правилам РЖД корпоративная поддержка может быть предоставлена работнику, стоящему в очереди на улучшение жилищных условий, имеющему непрерывный стаж работы не менее трех лет и не получавшему ранее от компании беспроцентных и льготных кредитов или ссуд. С 1 января 2011 г. на учет ставятся работники

РЖД, профессии и должности которых включены в перечень дефицитных и востребованных профессий, а также молодые специалисты и работники в населенных пунктах с дефицитом трудовых ресурсов (зоне БАМа, северных регионах железных дорог и др.). Снятие с учета на поддержку может осуществляться по разным причинам, включая увольнение из РЖД, получение финансовой помощи от органов государственной власти или местного самоуправления, отказа в течение одного года от приобретения жилья по причине неплатежеспособности (Правила предоставления..., 2005).

С 2006 г. в РЖД введена ипотечная субсидия, компенсирующая часть затрат на уплату начисленных процентов по ипотечным кредитам. Порядок предоставления ипотечной субсидии определяется Регламентом взаимодействия сторон, участвующих в программе ипотечного субсидирования работников ОАО «РЖД», а также Положением о субсидировании работникам РЖД части затрат на уплату процентов по договорам ипотечного кредита. Ипотечная субсидия предоставляется работникам РЖД, состоящим на учете для предоставления корпоративной поддержки и заключившим договор ипотечного кредита с уполномоченным банком. Расчетная сумма, на которую предоставляется ипотечная субсидия, рассчитывается на основе двух показателей – норматива площади жилья и стоимости одного квадратного метра общей площади жилого помещения. Норматив площади жилья составляет:

- для одиноко проживающего работника – 33 м²;
- для семьи работника, состоящей из двух человек, – 42 м²,
- для семьи работника, состоящей из трех и более человек, – 18 м² на каждого члена семьи.

Стоимость одного квадратного метра общей площади жилья определяется путем умножения средней рыночной стоимости одного квадратного метра общей площади жилья в субъекте РФ, ежеквартально утверждаемой Минрегионом России, на корректирующий коэффициент 1,3. Кроме того, может быть установлен дополнительный корректирующий коэффициент по тем населенным пунктам, где рыночная стоимость одного квадратного метра общей площади жилья с учетом корректирующего коэффициента превышает на 20% и более стоимость одного квадратного метра Минрегиона России. Расчетная сумма не может превышать сумму ипотечного кредита, минимальный размер расчетной суммы не ограничен. Максимальный срок ипотечного кредита составляет 180 месяцев.

Ставка ипотечной субсидии по субсидируемым ипотечным кредитам, выдаваемым работникам ОАО «РЖД», в том числе имеющим статус молодого специалиста, а также имевшим этот статус до достижения ими возраста 30 лет, и работникам ОАО «РЖД» – кандидатам наук в возрасте до 30 лет, устанавливается ежегодно Центральной жилищной комиссией ОАО «РЖД» и может пересматриваться в течение календарного года с учетом следующих условий:

а) ставка ипотечной субсидии по действующему ипотечному кредиту может быть снижена ОАО «РЖД» при условии снижения ставки рефинансирования Банка России, действующей на момент выдачи ипотечного кредита, на три процента с момента последнего снижения ставки субсидирования ОАО «РЖД» по действующим ипотечным кредитам;

б) ставка ипотечной субсидии по вновь выдаваемым ипотечным кредитам может быть снижена ОАО «РЖД» при условии снижения ставки рефинансирования Банка России не менее чем на один процент с момента последнего снижения ставки субсидирования ОАО «РЖД» по вновь выдаваемым ипотечным кредитам;

в) ставка ипотечного субсидирования по вновь выдаваемым ипотечным кредитам может быть увеличена при условии, если эта ставка составляет менее половины ставки рефинансирования Банка России. (Положение о субсидировании..., 2005).

Так, например, в 2009 г. размер ставки на субсидии в виде компенсации составил 12% годовых при величине ставки по кредиту в 14% годовых. Это означает, что сотрудник РЖД выплачивает только 2% годовых, а для молодых специалистов субсидия полностью покрывает ставку (Ипотека РЖД..., 2009).

Ипотечная субсидия не предоставляется:

- если у работника имеется задолженность по погашению основного долга и уплате начисленных процентов по договору ипотечного кредита;
- для возмещения процентов, начисленных или уплаченных по просроченной задолженности по договору ипотечного кредита;
- работнику, прекратившему трудовые отношения с ОАО «РЖД» (Положение о субсидировании..., 2005).

Кроме того, для работников РЖД существуют льготные программы ипотечного кредитования, реализуемые ОАО «ТрансКредитБанк».

ОАО «ТрансКредитБанк» был зарегистрирован в 1992 г. Его первоначальные учредители – крупные промышленные предприятия топливно-энергетического и металлургического комплексов. В 1999 г. основными акционерами банка стали структуры Министерства путей сообщения России. С ноября 2013 г. банк входит в систему Банка ВТБ.

В настоящее время ТрансКредитБанк – стратегический партнер ОАО «РЖД». Клиентами банка являются 17 железных дорог России, имеющие статус филиалов ОАО «РЖД», и большая часть отечественных предприятий и организаций железнодорожного транспорта.

ТрансКредитБанк предлагает работникам РЖД несколько программ ипотеки как на первичном, так и на вторичном рынке недвижимости. Условия программ представлены в приложении 1 (сайт: Нужен.кредит.ru).

Ставки по ипотечному кредитованию ТрансКредитБанка меняются незначительно. По данным некоторых источников в 2009 г. они составляли для работников РЖД 12% годовых, а для молодых специалистов РЖД – 10,5%; в 2010 г. для работников РЖД они колебались в пределах 12,5–13,5%; а в 2013 г. – 10,5–12% (ТрансКредитБанк..., 2009, 2010, 2013).

2.2. Безвозмездные субсидии на приобретение жилья.

Предоставление безвозмездных субсидий на часть стоимости приобретаемого жилого помещения определяется Положением о предоставлении за счет средств ОАО «РЖД» безвозмездной субсидии отдельным категориям работников ОАО «РЖД», приобретающим (строящим) жилые помещения в собственность, а также Регламентом взаимодействия сторон, участвующих в оформлении безвозмездных субсидий работникам ОАО «РЖД». Согласно этим документам право на безвозмездную субсидию имеют работники РЖД, состоящие на учете для предоставления корпоративной поддержки или постоянно приживающиеся в ветхом (с физическим износом более 75%) или неблагоустроенном жилом помещении, а также работники профессий и должностей, соответствующих Перечню РЖД, и перечню станций с дефицитом трудовых ресурсов. Основанием предоставления работникам безвозмездной субсидии является стаж работы на проблемной станции не менее 5 лет. Размер субсидии определяется по установленной методике и облагается подоходным налогом. Субсидия относится на затраты на оплату труда и не учитывается при налогообложении прибыли компании.

Безвозмездные субсидии предоставляются только тем работникам, которые ранее не использовали право на льготное финансирование приобретения жилья в собственность, включая получение беспроцентных и льготных займов, приобретение жилья в кредит с рассрочкой платежа, безвозмездную финансовую помощь за счет средств бюджетов всех уровней. Субсидия за счет собственных средств РЖД может быть предоставлена:

- членам семей работников, погибших в результате несчастного случая на производстве;
- участникам Великой Отечественной войны;
- инвалидам труда I и II группы;
- многодетным семьям (имеющим троих и более детей до 18 лет);
- одиноким родителям;
- работникам, получившим корпоративную поддержку на приобретение (строительство) жилого помещения в собственность, при рождении у них детей в период выплаты задолженности по приобретаемому (построенному) жилому помещению (при рождении первого ребенка – в размере стоимости 10 м² общей площади жилья; при рождении второго – в размере стоимости 14 м²; при рождении третьего и каждого последующего ребенка – в размере стоимости 18 м²);

- работникам, длительное время работающим на станциях и участках с дефицитом трудовых ресурсов;
- работникам, утратившим жилье в результате чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (Положение о предоставлении..., 2005).

Размер безвозмездной субсидии определяется в соответствии с Методикой определения размера субсидии на строительство (приобретение) жилых помещений, предоставляемой за счет средств ОАО РЖД, по формуле:

$$P = C \cdot H \cdot K_p,$$

где P – размер безвозмездной субсидии (руб.); C – средняя рыночная стоимость 1 м² общей площади жилого помещения; H – норма предоставления площади жилого помещения с учетом всех членов семьи; K_p – поправочный коэффициент.

Поправочный коэффициент равен 0,4 при длительности работы от 5 до 10 лет; 0,7 – при длительности работы от 10 до 15 лет; 1,0 – при длительности работы более 15 лет (Регламент оказания..., 2005).

Размер субсидии составляет от 5 до 70% от средней рыночной стоимости приобретаемого жилья, соответствующего норме предоставления площади жилого помещения по договору социального найма. Субсидия поступает на целевой счет работника в уполномоченном банке и может быть использована только на оплату жилого помещения в безналичной форме. После перечисления субсидии работник снимается с учета для предоставления корпоративной поддержке при приобретении жилья. В случае смерти работника безвозмездная субсидия выплачивается членам его семьи. Субсидия, предоставленная работнику в связи с рождением ребенка в период выплаты задолженности по приобретенному жилому помещению, направляется на погашение субсидируемой части ипотечного кредита.

Субсидия может быть использована на приобретение жилья на первичном или вторичном рынке жилья. Наряду с субсидией в качестве источников финансирования строительства жилья могут использоваться собственные финансовые средства работника, а также заем или кредит на оставшуюся (сверх суммы предоставленной субсидии и собственных средств) часть стоимости жилого помещения.

3. Молодежная целевая программа «Молодежь холдинга «Российские железные дороги».

На основании Стратегии государственной молодежной политики в РФ, Стратегии развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 г., Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» до 2015 г. и некоторых других нормативных документов была разработана целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2011–2015 гг.), ставшая логическим продолжением целевой программы «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006–2010 гг.). Программа затрагивает различные сферы профессиональной деятельности молодежи, а также условия быта и

отдыха, повышая мотивационные установки молодых специалистов для работы в компании.

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет, принятые на работу в РЖД:

- после обучения на основе договора о целевой подготовке специалиста – в течение 3 месяцев после окончания образовательного учреждения;
- на основании направления на работу, выданного образовательным учреждением по заявке подразделения ОАО «РЖД», – в течение 3 месяцев после окончания учебы;
- другие выпускники в год окончания образовательного учреждения.

Статус молодого специалиста действует в течение 3-х лет.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (Положение о молодом..., 2008).

Решение жилищного вопроса – одно из направлений молодежной политики компании, которое реализуется с помощью корпоративной ипотечной программы и предоставления безвозмездной субсидии по ипотеке при рождении ребенка. Корпоративная ипотечная программа позволяет оформить льготную ипотеку на 15 лет без первоначального взноса. Если молодой специалист покупает жилье, банк предоставляет ему кредит под 10,5% годовых, из которых 8,5% субсидирует РЖД. В результате молодой специалист возмещает банку лишь 2% годовых. Кроме того, при рождении первого ребенка предоставляется *безвозмездная субсидия* по ипотеке за счет собственных средств РЖД в размере стоимости 10 м² общей площади жилого помещения, при рождении второго – 14 м², а при рождении третьего и каждого последующего ребенка – 18 м² (О реализации молодежной..., 2013).

Кроме того, используются и другие методы финансового стимулирования молодых специалистов для их привлечения и закрепления в компании. Так, при приеме на работу молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере

месячного должностного оклада или месячной тарифной ставки. Если молодого специалиста направляют на работу в другое подразделение, компания оплачивает расходы по переезду, а также обустройству на новом месте жительства и предоставляет оплачиваемый отпуск до 7 дней. Компания возмещает расходы и по временному найму жилья в соответствии с установленными нормативами.

Заключение.

В настоящее время для успешного решения стратегических задач крупные компании России проводят политику привлечения и закрепления специалистов, т.е. создания так называемой мотивационной среды. Средние и малые компании пока не в состоянии сформировать для этого необходимые условия. Примером крупнейшей компании, успешно реализующей данную задачу, может служить ОАО «РЖД», кадровая политика которой развивается в направлении создания финансовых, организационных и прочих условий для эффективной мотивации труда. Обеспечение профессиональными кадрами по всем направлениям деятельности РЖД и мотивация работников к производительному и эффективному труду рассматривается как важнейшая цель социальной политики компании, включая жилищную (Троицкая, 2014).

ОАО «РЖД» как одна из крупнейших российских компаний располагает большим арсеналом средств для реализации жилищной программы. Методы финансовой поддержки различны: начиная от безвозмездных субсидий и заканчивая жилищной ипотекой. Однако корпоративная поддержка распространяется в первую очередь на категории специалистов, в которых заинтересована компания (включая молодые кадры, работников дефицитных специальностей, работников на удаленных участках железной дороги и т.п.).

Приложение 1. Ипотечные программы ОАО «ТрансКредитБанк» для работников РЖД

1. Программа «Квартира 1».

Таблица 4

Условия программы «Квартира 1» (для работников РЖД)»

Процентная ставка	От 9,50%
Первоначальный взнос	От 20%
Минимальная сумма займа	От 300 тыс. руб.
Максимальная сумма займа	До 95 млн руб.
Срок кредита	От 5 до 25 лет
Валюта	Рубли РФ

Ипотечная программа «Квартира 1» позволяет приобрести готовое жилье (квартиру), которое является предметом залога ТрансКредитБанку.

Величина займа определяется в индивидуальном порядке на основании платежеспособности клиента и оценочной стоимости жилого помещения. Выплачивается

ссуда ежемесячными равными суммами в течение всего периода пользования кредитными средствами. Минимальный период кредитования составляет 5 лет, максимальный – 25 лет. Досрочное погашение ссуды производится либо частично, либо полностью. Сумма частичного платежа не ограничена. Размер базовой ставки составляет 9,50% годовых. Данная процентная ставка действует при величине первого взноса свыше 60% от стоимости объекта недвижимости и периоде кредитования от пяти до семи лет. Если период кредитования больше – от 7 до 15 лет и от 15 до 25 лет, то действующие ставки равны 11,45 и 11,75% годовых. Уменьшение размера первоначального взноса ведет к увеличению процентной ставки на величину от 2,45 до 2,95 п.п.

Оценка предмета залога (покупаемой квартиры) производится независимым экспертом по согласованию с банком. Расходы, связанные с оценкой недвижимости, несет заемщик. Кроме этого он выплачивает банку комиссионное вознаграждение за выдачу ссуды по ипотеке «Квартира 1» в размере 8 тыс. руб. независимо от суммы займа. Исключение составляют жители Москвы и Санкт-Петербурга, для которых комиссия равна 16 тыс. руб. В течение периода кредитования заемщик оплачивает также страховые взносы по имущественному страхованию (в обязательном порядке) и по страхованию потери трудоспособности и жизни (в добровольном порядке). Титульное страхование (т.е. страхование риска материальных потерь, которые может понести добросовестный приобретатель вследствие утраты прав собственности на объект недвижимости (здание, квартиру, земельный участок), произошедшей в результате дефекта титула собственности (документа, подтверждающего право собственности на недвижимость) должно быть оформлено на срок не меньше трех лет и трех месяцев, в дальнейшем оно осуществляется добровольно. Если заемщик отказывается от личного и титульного страхования, то размер действующей ставки увеличивается на 3 пункта.

Заемщиком может стать гражданин РФ в возрасте от 21 года до 65 лет (с учетом периода кредитования). Желательно наличие постоянной регистрации в регионе присутствия банка. Трудовой стаж должен быть не меньше шести месяцев. Уровень доходов клиента подтверждается справкой. Рассмотрение заявки на кредит и пакета необходимых документов осуществляется в течение пяти рабочих дней. При положительном результате кредит должен быть взят клиентом в течение четырех календарных месяцев, по истечении которых решение о получении займа аннулируется.

2. Программа «Новостройка 1».

Эта программа позволяет приобрести новую квартиру, расположенную в объекте строительства (многоквартирном доме), имеющем аккредитацию банка.

Условия данной ипотечной программы аналогичны условиям программы «Квартира 1». Различие программ происходит по двум параметрам: 1) по процедуре установления ставки процента, зависящей от наличия регистрации квартиры в собственность заемщика, 2) периоду кредитования. После оформления жилья в собствен-

ность и при наличии у клиента комплексного страхования размер базовой ставки составит 9,50% годовых (значение ставки указана при сроке кредитования до семи лет и первоначальном взносе свыше 60% от стоимости квартиры). Если перечисленные выше условия не соблюдаются, то размер ставки увеличивается. При увеличении периода кредитования ставка поднимается до 11,45–13,05% в год. То же происходит при уменьшении величины первого взноса. Кроме того увеличивается ставка и при отсутствии личного страхования у заемщика. Надбавка составляет 3 п.п. На период до получения свидетельства о регистрации квартиры в собственность заемщика действующая ставка поднимается на 2,5% в год (инвестиционная ставка). Регистрация ипотеки удостоверяется закладной на квартиру, приобретаемую с использованием кредитных средств.

Погашение ссудной задолженности осуществляется ежемесячно равными суммами. Досрочное погашение кредита можно выполнить в любое время. Штрафных санкций не предусмотрено.

Литература

- Ипотека РЖД: за квартирой выходим на железную дорогу.//www.metrinfo.ru/articales/48578-2, 2009
- Концепция жилищной политики ОАО «РЖД» на 2005-2007 годы и на период до 2015 года. Распоряжение ОАО «РЖД» от 25.05.2005 г. № 780р. В ред. Распоряжения ОАО «РЖД» от 03.12.2010 № 249р.
- Сайт: Нужен-Кредит.ru. http://www.nuzhenkredit.ru/publ/ipotechnye_programmy/kvartira_1_dlja_rabotnikov_rzhd_transkreditbank/5-1-0-471; http://www.nuzhenkredit.ru/publ/ipotechnye_programmy/novostrojka_1_dlja_rabotnikov_rzhd_transkreditbank/5-1-0-474
- О реализации молодежной политики ОАО «РЖД» в 2013 году. Информационный сборник, РЖД, 2013.
- Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД». Распоряжение ОАО «РЖД» от 04.05.2008 №970р.
- Положение о субсидировании работникам ОАО «РЖД» части затрат на уплату процентов, начисленных по договорам ипотечного кредита. Введено распоряжением ОАО «РЖД» от 03.12.2010 №2495р. Утверждено распоряжением ОАО «РЖД» от 25.05.2005 №780р.
- Положение о предоставлении за счет средств ОАО «РЖД» безвозмездной субсидии отдельным категориям работников ОАО «РЖД», приобретающим (строящим) жилые помещения в собственность от 25 мая 2005 г. №780р. В ред. Распоряжений ОАО «РЖД» от 03.12.2010 № 2495р, от 07.02.2006 №231р, от 10.12.2007 №2311р, от 13.06.2012 №1190р, от 29.01.2013 3211р.
- Правила предоставления работникам ОАО «РЖД» корпоративной поддержки при приобретении (строительстве) ими жилых помещений в собственность. Распоряжение ОАО «РЖД» от 25.05.2005 г. № 780р. В ред. Распоряжений ОАО «РЖД» от 03.12.2010 № 2495р, от 07.02.2006 №231р, от 02.08.2006 №1600р, от 10.12.2007 №2311р.
- Регламент оказания корпоративной поддержки в виде безвозмездных субсидий для приобретения жилых помещений в собственность работникам ОАО «РЖД», длительное время работающим на станциях и участках железных дорог с дефицитом трудовых ресурсов от 10 июня 2005 № 9918.
- ТрансКредитБанк. <http://www.bankspsb.ru/monitor/tariff/3442/>, 2009; <http://www.kreditovik.ru/news.php?id=1164>, 2010; <http://vsenovostroyki.ru/news/1297/>, 2013
- Троицкая О.А. (2014). Особенности мотивационной среды для молодых работников отрасли железнодорожного транспорта (на примере северокавказской железной дороги) // Вестник Университета (ГУУ), №5.

VIII. Жилищные программы крупных компаний: Мосэнерго, Роснефть, Газпром и Норникель

1. Практика ОАО «Мосэнерго» по внедрению корпоративной ипотеки.

Многие российские компании активно внедряют институт корпоративной ипотеки. Одним из пионеров этого движения является ОАО «Мосэнерго», в котором в 2005 г. была принята «Программа ипотечного жилищного кредитования» для работников компании (далее – Программа).

Данная программа ориентирована на приобретение по схеме ипотечного жилищного кредитования либо готового жилья на вторичном рынке, либо строящегося жилья. Программа основывается:

- 1) на заключении кредитного договора с Газпромбанком на льготных условиях (без выплаты первоначального взноса, под более низкие годовые процентные ставки и другие льготные условия);
- 2) предоставлении адресной материальной помощи работнику для погашения процентов по кредиту;
- 3) поручительстве ОАО «Мосэнерго» за работника перед банком на время его работы в компании.

Преимущественное право на участие в Программе имеют работники, способные внести первоначальный взнос за приобретаемое жилье от 10 до 30% и обеспечить ежемесячное погашение начисленных процентов по ипотечному кредиту. Срок, на который выдается кредит – от 5 до 10 лет, сумма кредита – от 5 тыс. до 500 тыс. долл., процентная ставка – 9–10% годовых. При оформлении кредита учитывается доход семьи работника.

В целом льготы, предоставляемые «Мосэнерго» своим работникам, укладываются в основном в п.3b классификации раздела III.

В работе (Кричевский, Гончаров, 2006) проанализирован данный пакет условий. Прежде всего, стандартные условия предоставления «Газпромбанком» ипотечного кредита на срок до 15 лет предполагают процентную ставку по кредитам в валюте 10,5% годовых, что всего лишь на 0,5–1,5 п.п. больше, чем в Программе. Разница трактуется как плата за кредитный риск, который возникает при кредитовании физического лица. В случае с ОАО «Мосэнерго» кредитный риск уменьшается, поскольку согласно условиям Программы компания обязуется погашать платежи по процентам посредством предоставления адресной материальной помощи работнику, которому остается погашать основную часть ипотечного кредита. Таким образом, выигрыш участника Программы оказывается умеренным – уменьшение ставки по кредиту на 0,5–1,5 п.п.

Программа допускает получение ипотечного кредита без внесения первоначального взноса. Однако в 2005 г. многие банки и без поручительства не требовали внесения первоначального взноса за приобретаемое жилье.

2. Корпоративная ипотека в НК «Роснефть». Будучи корпоративным гигантом и имея филиалы в различных регионах страны, Роснефть реализует жилищную программу, направленную на обеспечение своих работников жильем, в том числе за счет инструмента корпоративной ипотеки. Корпоративная ипотечная программа «Роснефти» (далее – Программа) включает предоставление сотруднику беспроцентного займа в размере 25–35% от стоимости квартиры и долгосрочного кредита на оставшуюся часть стоимости квартиры от банков–партнеров программы на срок до 17 лет под льготные проценты (8–10% годовых в рублях) (Жилищные программы, 2014). По условиям нового ипотечного проекта «Роснефти» заемщиком может стать практически любой ее сотрудник, являющийся гражданином Российской Федерации с постоянным подтвержденным доходом, в возрасте от 21 года, но не достигший пенсионного возраста, с общим трудовым стажем не менее двух лет, в том числе на текущем месте работы – не менее года. Главным оператором Программы выступает Всероссийский банк развития регионов (ВБРР), который предоставляет на рыночных условиях ипотечные кредиты сроком до 20 лет для приобретения жилых помещений на вторичном рынке недвижимости (Отчет ОАО НК «Роснефть»..., 2014).

Со временем Программа обновляется и в ней, как правило, корректируются ипотечные параметры. В соответствии с последним (до 2014 г. включительно) вариантом программы процентная ставка составляет от 11,5% годовых и зависит от размера первоначального взноса и условий страхования, на которые согласится клиент; кредит можно гасить досрочно. Кроме того, ипотека ВБРР по этой программе предусматривает залог приобретаемой недвижимости, которая обязательно должна быть застрахована (Всероссийский банк развития..., 2012).

В целом льготы, предоставляемые «Роснефтью» своим работникам, укладываются в п.3а и п.3б классификации раздела III.

Сравнение параметров корпоративной ипотечной программы «Роснефти» (Ипотека для сотрудников..., 2014), реализуемой ВБРР, и стандартных условий ипотечного кредитования, предлагаемых, в частности, «ЮниКредит Банком» (Всероссийский банк развития..., 2012), позволяет составить своеобразный ипотечный портрет Программы на 2014 г. (табл. 5).

Кредитный портрет ипотечной программы «Роснефти», 2014

Ипотечные параметры	Программа (ВБРР)	Стандарт (ЮниКредит Банк)
Предельная сумма кредита, млн руб.	12	3
Процентная ставка, %	11,5	12,5
Первоначальный взнос, %	20	40
Предельный срок кредитования, годы	20	7

Анализ структуры программно и стандартного вариантов ипотеки показывает, что корпоративный проект обладает рядом серьезных преимуществ. Однако эти преимущества в основном распространяются на лимиты кредитных сумм и колеблются в районе 2–4 раза. Вместе с тем такой параметр, как процент за кредит, является очень консервативным и позволяет получить выгоду в 8% от базовой ставки; это заметная льгота, но не сопоставимая с льготами в отношении кредитных лимитов. Исходя из сказанного, можно констатировать, что ипотечная программа «Роснефти» дает особо заметные преимущества сотрудникам компании при покупке ими достаточно дорогой недвижимости.

Следует отметить, что все указанные выгоды являются конкурентными в том смысле, что до конца 2014 г. можно было найти условия, почти сходные с теми, которые формируются в рамках корпоративной ипотеки. Например, «РосЕвроБанк» предлагал ипотечные кредиты с первоначальным взносом в 15%, суммой кредита до 20 млн руб. и сроком до 20 лет, но ставкой в 15,5–13,0% (Ипотечное кредитование, 2014). Здесь имеется проигрыш по размеру ставок, но преимущество по остальным параметрам. «Абсолют Банк», наоборот, предлагал ипотечные кредиты по 11,5%, т.е. на уровне Программы «Роснефти», с менее выгодными остальными параметрами (Ипотечка, 2014). Кроме того, следует учитывать еще фактор необходимости предоставления заемщиками кредитной истории, что усиливает позиции корпоративных ипотечных программ, которые не требуют таких данных.

Ипотечная программа «Роснефти» имеет ряд преимуществ перед аналогичной программой «Мосэнерго». Так, в соответствии с последними представлениями о корпоративной ипотеке для работодателя сотрудничество с банком не должно порождать никаких финансовых обязательств (Корпоративная ипотека, 2014). Компания даже не выступает поручителем своих работников – она просто гарантирует достоверность информации об их доходах. Все договора банк и прочие участники ипотечной сделки подписывают с сотрудником напрямую. Однако наличие достаточно высокого и стабильного дохода у заемщика и его включение в Программу «Роснефти» позволяет улучшить кредитные параметры ипотечного проекта. Впоследствии, даже при возникновении нежелательных событий (например, увольнения работника из «Роснефти»)

все взаимодействия строго локализованы на две части: заемщик–работодатель и заемщик–банк. Такой разнесение участников рынка позволяет устранить причины возможных конфликтов между компанией и банком.

3. Корпоративная ипотека в ОАО «Газпром». По всей вероятности, лидером в области корпоративной ипотеки является Газпром, который предлагает максимум бонусов своим сотрудникам. Рассмотрим опыт одного из филиалов – ООО «Газпром добыча Ямбург». Этот филиал совместно с банком-партнером была разработал концептуальную схему улучшения жилищных условий работников через ипотечное кредитование. Схема взаимодействия всех участников процесса приведена на рис. 1 (Андреев, Крамар, Сергиенко, 2014).

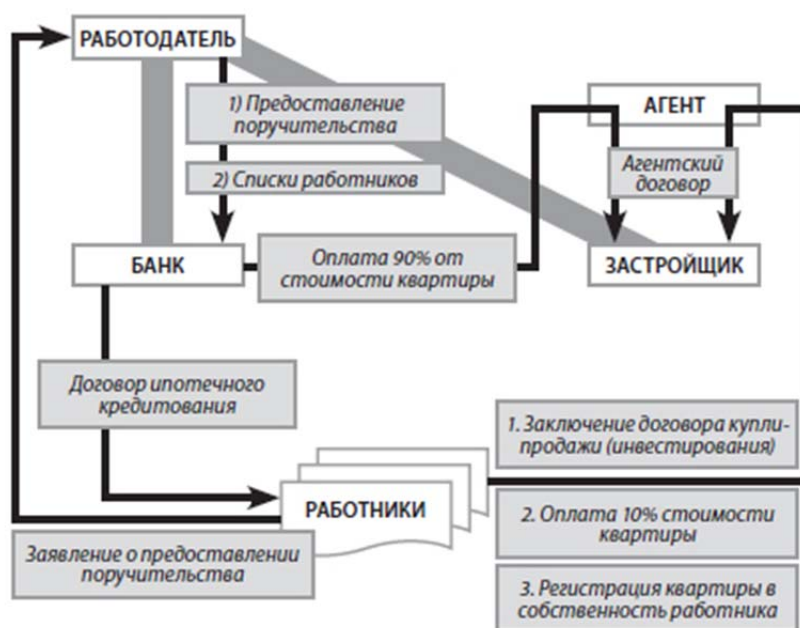


Рис. 1. Схема взаимодействия участников корпоративной ипотеки «Газпрома»

В качестве основного документа, регламентирующего порядок и условия получения ипотечных кредитов, было утверждено Положение об ипотечном кредитовании работников. Данной программой были определены нижеследующие основные параметры (ООО «Газпром добыча Ямбург»..., 2008).

1. Определены базовые условия кредитования. Так, ставка по ипотечному кредиту – 13% годовых при сроке кредитования до 10 лет; с сентября 2007 г. – 11% при сроке кредитования до 20 лет. Минимальный первоначальный взнос работника – 10% от стоимости квартиры. Выплата кредита и процентов по нему осуществляется заемщиком в форме ежемесячных аннуитетных платежей.

2. Величина ежемесячного платежа не должна превышать 65% от совокупного дохода семьи заемщика.

3. Введена система целевых адресных субсидий. Во-первых, программой предусмотрено предоставление целевых адресных субсидий работникам в виде пога-

шения 6% из годовой процентной ставки по кредиту; с 1 января 2008 г. размер увеличен до 7%. Субсидия предоставляется некоммерческой организацией «Фонд социальной поддержки», учрежденной первичной профсоюзной организацией ООО «Газпром добыча Ямбург», и выплачивается в течение всего периода погашения кредита. Заемщики, имеющие нарушения трудовой дисциплины либо нарушения договорных обязательств и графика погашения кредита, теряют право на получение субсидии. Во-вторых, было принято решение о погашении 50% невыплаченной части кредита за счет средств дочернего общества тем работникам, которые имеют двух и более детей при условии, что в период действия кредитного договора у них родился еще один ребенок. Если же в семье работника есть двое и более детей и в период действия кредитного договора у него рождается еще двое детей, то невыплаченный остаток по кредиту погашается дочерним обществом «Газпрома» полностью.

4. Предусмотрено предоставление поручительства компании для получения кредитов в коммерческих банках. Это поручительство дает возможность получения льготного кредита.

Компания «Газпром добыча Ямбург» развивала свою программу по линии реализации вторичного жилья. В этих целях был разработан и успешно применен на практике механизм ипотечного сертификата, предполагающий следующую процедуру его предоставления и последующего приобретения жилых помещений:

- предварительная квалификация (проверка платежеспособности) заемщика;
- представление заявления заемщика на выдачу сертификата;
- формирование компанией реестра заемщиков и его передача в банк;
- открытие расчетного счета заемщиком в банке и внесение на него 15–20% от максимальной суммы кредита в виде первоначального взноса;
- представление заемщиком полного комплекта документов в банк;
- процедура андеррайтинга и выдачи ипотечного сертификата, который действителен в течение трех месяцев и при необходимости может быть продлен;
- подбор заемщиком в любом регионе России жилого помещения на вторичном рынке, соответствующего обозначенным в сертификате условиям;
- заключение договора купли-продажи квартиры;
- государственная регистрация перехода права собственности на квартиру и залога квартиры в пользу банка;
- страхование приобретенной квартиры, прав собственности на нее, жизни и трудоспособности заемщика;
- перечисление всей стоимости квартиры на счет продавца на основании зарегистрированных документов.

Такой механизм ипотечного сертификата позволяет прокредитовать не покупку конкретного, уже выбранного заемщиком жилья, а того, которое будет подобрано

им после получения сертификата. За счет этого у заемщика возникает больше свободы на рынке вторичной недвижимости. В целом данный новый инструмент корпоративной ипотеки себя хорошо зарекомендовал. Так, в 2007 г. указанный сертификат получило более 50 человек, из них с его помощью приобрели жилье 30 работников.

Таким образом, льготы, предоставляемые «Газпром» своим работникам, охватывают п.1b, п.3a и п.3b классификации раздела III.

В целом результаты ипотечной программы ООО «Газпром добыча Ямбург» следует признать впечатляющими. Так, за 2005–2008 гг. 674 работника компании получили ипотечные кредиты на сумму 1,2 млрд руб. Всего работниками приобретено 41,5 тыс. м² жилья на общую сумму 1,5 млрд руб. Субсидию в виде погашения 7% годовых из числа процентов, уплаченных по ипотечному кредиту, получило 570 участников программы на общую сумму 90,8 млн руб. За время это же время субсидии в связи с рождением третьего ребенка получили 15 работников на общую сумму 23,5 млн руб. (ООО «Газпром добыча Ямбург»..., 2008).

Следует отметить, что участниками программы выступают не только сотрудники, не имеющие собственного жилья, но и те, которые решили купить более комфортабельную квартиру или приобрести ее детям. Таким образом, программа помимо всего прочего стала еще и социальной услугой для работников, возможностью существенно повысить качество их жизни.

В процессе разработки программы в ООО «Газпром добыча Ямбург» был создан механизм предупреждения финансовых рисков для предприятия, связанных с увольнением или дефолтом сотрудника (Андреев, Крамар, Сергиенко, 2014). В первом случае в период выплат по ипотечному кредиту он теряет право на получение субсидии для погашения части процентной ставки и продолжает самостоятельно нести все договорные обязательства в полном объеме. Если же бывший работник компании оказывается неплатежеспособным и не может в дальнейшем выплачивать кредит, банк имеет право принять меры для реализации заложенной квартиры с целью возмещения непогашенной части кредита. Однако такой жесткий вариант отношений с банком всегда вызывает судебные разбирательства и по многим причинам нежелателен. В связи с этим ООО «Газпром добыча Ямбург» была достигнута договоренность с банком о том, что в случае регулярных нарушений заемщиком договорной дисциплины (отказ от погашения кредита, от заключения договоров страхования, несвоевременные платежи и др.) компания имеет право предложить квартиру другим работникам. Между действующим и будущим собственниками заключается договор уступки прав на жилье. Это позволяет избежать судебных разбирательств, а также возместить заемщику его расходы на приобретение квартиры (в том числе сумму первоначального взноса и уплаченную в банк часть кредита); выплаченные проценты по ипотеке и комиссию за подготовку документов, а также платежи по договорам страхования не возмещаются. Не-

сколько подобных случаев, произошедших в период реализации программы, позволили убедиться в перспективности этого механизма и отработать его детали на практике. Если же заемщик считает данное решение несправедливым, то он имеет право обратиться в суд за защитой своих интересов. Однако его шансы на сохранение за собой прав на квартиру при регулярном нарушении договорных обязательств минимальны. До настоящего времени ни один заемщик (работник) не был лишен права на получение субсидии.

В течение многих лет ОАО «Газпром» принимало на себя все затраты, связанные с улучшением жилищных условий работников отрасли, и лишь в 2006 г. было принято решение отказаться от нерыночных механизмов – утверждена Концепция ипотечного жилищного кредитования ОАО «Газпром». Таким образом, переход к механизму корпоративной ипотеки имел свою предысторию и представлял собой очередной шаг в жилищной программе компании. В связи с этим заслуживает внимания опыт «Газпрома» по подготовке ипотечной программы, которая началась с социологического исследования – был проведен анонимный анкетный опрос всех сотрудников (на 01.11.2005 – более 13,6 тыс. человек) (Андреев, Крамар, Сергиенко, 2014). Основными его задачами стали выявление готовности людей к применению ипотечной схемы для решения жилищного вопроса, составление перечня наиболее предпочтительных городов для приобретения жилья, а также требований к его качеству.

Результаты социологического исследования подтвердили гипотезу о благоприятных перспективах внедрения ипотечного кредитования – более 37 % ответивших сообщили о своей заинтересованности в ней. При этом сама необходимость ипотечной программы определялась резким ростом числа сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий: за период с 2003 г. по 2005 г. их число возросло в 2 раза и в 2005 г. составило более 2,5 тыс., т.е. 18 % от общей численности персонала. Опрос позволил также определить географию предпочтений сотрудников, которая в целом совпала с местом их постоянного проживания. Наиболее востребованными городами для приобретения жилья оказались Москва (13,8%), города ближнего Подмосковья (11,4%), Тюмень (13,7%), Уфа (9,6%), Белгород (7,8%), Санкт-Петербург (7,6%), а также Новый Уренгой. Были получены от работников пожелания и предложения относительно условий ипотечного кредитования. Кроме того, в ходе исследования были определены основные целевые группы программы. Выяснилось, что специалисты и руководители аппарата управления дочернего общества и филиалов в возрасте от 30 до 40 лет (около 25%) стремятся приобрести дорогое жилье, получив кредиты на длительный срок. В то же время рабочие в возрасте от 40 до 50 лет (около 30%) желают приобрести более дешевое жилье, получив кредиты на менее длительный срок. Результаты социологических исследований были учтены специалистами «Газпрома» при уточнении деталей будущей ипотечной программы (Андреев, Крамар, Сергиенко, 2014).

Опыт осуществления корпоративной ипотеки, накопленный «Газпромом» в своих филиалах, позволил усовершенствовать исходную схему и тиражировать ее на всю компанию. Так, до 2011 г. «Газпром» иногда предоставлял помощь своим сотрудникам в приобретении жилья либо путём продажи им квартир с предоставлением длительной рассрочки платежа, либо путем выдачи им денежного займа из собственных фондов (Ипотека для сотрудников «Газпрома», 2014). С начала 2011 г. в порядок предоставления корпоративной поддержки руководством «Газпрома» внесён ряд изменений. С 1 января 2011 г. вступило в силу постановление Правления ОАО «Газпром» № 61 от 09.12.2010, которое утвердило «Положение о жилищной политике ОАО «Газпром»». В этом положении разработаны принципиально новые схемы социальной поддержки. По одной из них нуждающиеся в улучшении жилищных условий сотрудники корпорации получают помощь через описанный выше механизм ипотечного кредитования. Ипотека для сотрудников «Газпрома» оформляется в любом коммерческом банке, при этом 50% от первоначального взноса компенсируется заёмщикам за счёт дотационных выплат из фондов «Газпрома». В последующем на протяжении всего срока действия кредитного договора аннуитетные платежи также уменьшаются на 50% за счёт ежемесячных дотаций корпорации. Чтобы стать участником корпоративной программы жилищного обеспечения ОАО «Газпром», нуждающимся в улучшении жилищных условий сотрудникам компании необходимо собрать требуемый пакет документов и подать заявку в комитет социального развития «Газпрома» (Ипотека для сотрудников «Газпрома», 2014).

Данная схема может считаться базовой для оценки эффективности программы корпоративной ипотеки «Газпрома». Ее более пристальное рассмотрение позволяет обозначить следующие важные моменты.

Во-первых, схема стала максимально простой и прозрачной. Стандартная процедура банковской ипотеки никак не видоизменяется, а компания берет на себя финансовую помощь работнику в размере половины стоимости жилья – через первичный взнос и процентные платежи.

Во-вторых, отныне все параметры корпоративной ипотеки теряют свою актуальность, и интерес заемщика полностью определяется размером дотации «Газпрома». В этом смысле отечественный газовый гигант установил своеобразный «дотационный ипотечный стандарт», относительно которого могут быть оценены программы корпоративной ипотеки всех остальных российских компаний. Игра на уменьшении рыночных параметров (процента за кредит) уже не так важна, ибо такая выгода может составлять около 4% объема платежей, а с учетом первоначального взноса итоговый выигрыш от исходной рыночной цены кредита сокращается примерно до 3%. Это не идет ни в какое сравнение с 50% дотаций «Газпрома».

4. Корпоративная ипотека в ГМК «Норильский никель». Довольно оригинальные схемы корпоративной ипотеки реализуются ГМК «Норильский никель». В данной компании весьма остро стоит проблема текучести кадров. Это связано с тем, что почти 85% работников компании трудится в дискомфортных условиях российского Крайнего Севера на территории Красноярского края и Мурманской области (Norilsk Nickel..., 2013). Не удивительно, что в 2008–2009 гг. в производственных подразделениях «Норникеля», расположенных на территории Крайнего Севера, возросла текучесть персонала; действующие в компании стимулы привлечения новых работников не приносили положительных результатов. При этом около 70% работников-северян не имели жилья на «материке», не могли воспользоваться государственными программами переселения в силу их ограниченных объемов, а также не располагали возможностью самостоятельного приобретения жилья в связи с высокой стоимостью и малой доступностью банковских ипотечных кредитов. Поэтому компанией была разработана социальная программа «Наш дом»/«Мой дом» (ОАО ГМК «Норильский никель»..., 2013). Ее разработка началась в 2009 г., пилотная часть (апробация программы) состоялась в 2010 г., а основной этап реализации проекта пришелся на 2011 г.

Программа «Наш дом» распространяется на работников Заполярного филиала и Заполярного транспортного филиала, а также ОАО «Кольская ГМК»; программа «Мой дом» предназначена для работников РОКС НН, функционирующих на территории Таймырского муниципального района и Кольского полуострова (ГМК «Норильский никель»..., 2013). В соответствии с этими программами работникам предоставляется возможность приобрести собственное жилье на «материке» для того, чтобы впоследствии, по завершении трудовой деятельности на Севере, своевременно выехать в благоприятные для проживания регионы страны.

Алгоритм программы «Наш дом»/ «Мой дом» обладает определенной спецификой. Так, в рамках данного проекта «Норникель», во-первых, участвует в строительстве жилых помещений, во-вторых, приобретает готовые квартиры и предоставляет их работникам на условиях коммерческого найма и софинансирования. При этом половину стоимости квартиры оплачивает компания, остальную часть выплачивает работник равными ежемесячными платежами в течение 10 лет работы на предприятии. Если более точно, то действует следующая схема: часть стоимости, выплачиваемая работником в период найма, равна половине стоимости квартиры при цене на нее 4 млн руб. и менее; она равна стоимости квартиры, уменьшенной на 2 млн руб. при цене за квартиру более 4 млн руб. (Norilsk Nickel..., 2013). Пользоваться квартирой работник может с момента оформления договора найма – проживать в ней во время отпуска, предоставлять для проживания своим детям, сдавать ее в поднаем и т.д. По истечении срока найма жилья компания выплачивает работнику материальную помощь в размере, достаточном для выкупа квартиры с учетом НДФЛ. Жилье оформля-

ется в собственность работника по завершении его участия в программе, а стоимость жилья в течение всего срока найма не изменяется.

Программа рассчитана на эффективно работающих сотрудников в возрасте до 50 лет со стажем работы в «Норникеле» не менее 3 лет, а также на работников остро-дефицитных профессий и специальностей со стажем работы до 1 года и работников без стажа, прибывших на работу из других регионов страны по приглашению компании. Желаящие принять участие в программе подают заявление по месту работы. Отбор кандидатов проводится в специально созданных комиссиях предприятий, в работе которых участвуют не только администраторы, но и рабочие.

Таким образом, льготы, предоставляемые «Норникелем» своим работникам, охватывают п.1b, п.3a, п.3b, п.7 и п.8 классификации раздела III.

С 2010 по 2013 г. в рамках программы «Норникель» приобрел 1590 жилых помещений в благоприятных для проживания регионах России: 566 – в городах Московской области и 1024 – в Краснодарском крае. Из них 1290 квартиры получили сотрудники, работающие на предприятиях компании в Норильске и Таймырском муниципальном районе, 300 квартир – в Мурманской области. На приобретение и строительство жилья компания потратила 8,35 млрд руб. (Norilsk Nickel..., 2013). В связи с высокой востребованностью программы «Наш дом»/«Мой дом» руководством «Норникеля» было принято решение о продолжении ее реализации в долгосрочной перспективе. В соответствии с новым Коллективным договором компании на 2012–2015 гг. общие расходы на программы будут ежегодно увеличиваться на 2,0–2,4 млрд руб. (ГМК «Норильский никель»..., 2013).

В целом особенность программы «Норникеля» состоит в том, что компания не отправляет своих сотрудников на рынок жилья, а берет на себя все действия по приобретению жилья. В ряде случаев она участвует на стадии строительства. Тем самым сама схема корпоративной ипотеки «Норникеля» может быть охарактеризована как замкнутая (закрытая), поскольку она предусматривает взаимодействие работника только с компанией, но не с рыночными кредитными организациями.

Об эффективности программы «Наш дом»/«Мой дом» с точки зрения компании говорит коэффициент текучести персонала, который в группе участников проекта, работающих на предприятиях Норильского промышленного района и Таймырского муниципального района, в 6–8 раз меньше, чем аналогичный показатель, рассчитанный по отношению к общей численности работников «Норникеля». Текучесть персонала на российских предприятиях группы «Норникеля» в 2012 г. составляла 11,8% (ГМК «Норильский никель»..., 2013). Корпоративная ипотека позволила сократить эту цифру до 1,5–2,0%, что по всем меркам может считаться фантастическим результатом.

Помимо рассмотренной программы «Наш дом»/«Мой дом» ГМК «Норильский никель» имеет в своем арсенале и традиционную модель корпоративной ипотеки, ко-

торая представлена программой «Персональное жилье», запущенной в 2012 г. В рамках данной программы Кольская горно-металлургическая компания (КГМК) подписала соглашение о сотрудничестве с «ДнБ НОР Мончеганск». Этот банк был отобран по результатам тендера и стал генеральным партнером компании в реализации корпоративной программы. (Началась реализация программы..., 2012).

Программой предусмотрены следующие параметры ипотечного кредита: размер кредита – до 10 млн руб., ставка по кредиту – от 8,5%, срок погашения займа – до 40 лет. Объектом сделок может быть только жилье на вторичном рынке населенных пунктов Мурманской области и еще 52 городов юга и европейской части России. Приоритетным правом участия в корпоративной программе «Персональное жилье» традиционно пользуются работники остродефицитных и востребованных в КГМК специальностей. Основная цель программы – создать дополнительный инструмент для закрепления в компании квалифицированного персонала. Однако надо признать, что программа «Персональное жилье» не несет в себе того потенциала, который характерен для программы «Наш дом»/«Мой дом»; она носит скорее вспомогательный характер.

Литература

- Андреев О., Крамар В., Сергиенко А. (2014) Ипотечное кредитование как часть соцпакета компании// Сайт «HR-Portal». URL: <http://hr-portal.ru/article/ipotechnoe-kreditovanie-kak-chast-socpaketa-kompanii?page=0>.
- Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. (2006) Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и К°.
- Всероссийский банк развития регионов выдает ипотеку сотрудникам «Роснефти» (2012)// Сайт «Банки Москвы», 09.02.2012. URL: <http://www.msibank.ru/banki-moskvi/novosti-bankov/vbr-vidayet-ipoteku-sotrudnikam-rosnefti-2-12.html>.
- ГМК «Норильский никель». Отчет о корпоративной социальной ответственности 2012 года. (2013). М.
- Жилищные программы (2014)// Официальный сайт НК «Роснефть». URL: <http://www.rosneft.ru/Development/social/mortgages/>.
- Ипотека (2014)// Сайт «Абсолют Банка». URL: http://ipoteka.absolutbank.ru/?utm_source=YaDirect&utm_medium=cpc&utm_campaign=Hypothes.Moscow.Search.General&utm_term=%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4&utm_content=2mins&_openstat=ZGlyZWN0LnlnbmRleC5ydTsxMDM4MTE0MDs1NTE4Mj15MTk7eWFuZGV4LnJ1OnByZW1pdW0.
- Ипотека для сотрудников «Газпрома» (2014)// Сайт «Wealth». URL: <http://www.wealth.ru/%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D1%81%D0%BE%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2-%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%B0.html>.
- Ипотека для сотрудников компании Роснефть (2014)// Официальный сайт «Credit Book». URL: <http://creditbook.ru/credit-online/podbor/realty/ipoteka-dlya-sotrudnikov-kompanii-rosneft-1336>.
- Ипотечные кредиты (2014)// Официальный сайт «ЮниКредитБанка». URL: http://www.unicreditbank.ru/rus/reg/moscow/personal/mortgage/index_promo.wbp?utm_campaign=ipoteka2014_search&utm_medium=yandexCPC&utm_source=yandexCPC&utm_content=

search/premium/2/no/none&utm_term=%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%B0.

- Ипотечное кредитование (2014)// Сайт «РосЕвроБанка». URL: http://www.rosevrobank.ru/fiz/credits/vtor/promo/?_openstat=ZGlyZWN0LnIhbmRleC5ydTszMDEzNTg1Ozk4MzE1MjQ4O3lhbmRleC5ydTpwcmVtaXVt&yclid=5784285249557079092.
- Корпоративная ипотека (2014)// Сайт Всероссийской ипотечной сети НБИК «Баяр». URL: <http://www.br-nbik.ru/ipoteka-ipocredit5>.
- Началась реализация программы «Персональное жилье» на Кольской ГМК (2012)// «Заполяный вестник», 13.02.2012. URL: <http://norilsk-zv.ru/news/2012-02-13/15491.html>
- ОАО ГМК «Норильский никель». Социальный проект «Мой дом»/»Наш дом» (2013). М.: РСПП.
- Оказание безвозмездной материальной помощи работодателем работнику относится к сфере трудовых правоотношений, регулирование которых нормами гражданского законодательства не осуществляется. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 г. №15-ПВ11 (Извлечение) (2012)// «Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации», №8. URL: http://www.vsrfl.ru/vscourt_detale.php?id=8123.
- ООО «Газпром добыча Ямбург». Программа улучшения жилищных условий работников (2008). М. РСПП. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/d/4/d41870803bea8d857b5187644003aabe.pdf>.
- Отчет ОАО НК «Роснефть» в области устойчивого развития 2013 (2014)// Официальный сайт НК «Роснефть». URL: http://www.rosneft.ru/attach/0/02/68/RN_SR_2013_WEB.pdf.
- Norilsk Nickel (2013). Социальная программа «Наш дом»/»Мой дом». М.: Ассоциация менеджеров.

VIII. Жилищные программы для военнослужащих

Система обеспечения военнослужащих жильем включает три основных канала:

- 1) строительство жилья за счет бюджета и распределение его среди очередников Минобороны, либо в ведомствах, где предусмотрена военная служба, или предоставление им служебного жилья;
- 2) накопительную ипотечную систему (НИС), введенную в 2004 г.;
- 3) предоставление субсидии на начальный взнос (единовременную денежную выплату, ЕДВ), введенную в 2014 г.

Кроме этих способов, у военных есть возможность получить служебное жилье или оформить социальный найм жилья.

Перечисленные способы поддержки соответствуют пунктам 3а, 4, 6, 7 и 8 классификации схем корпоративных жилищных программ, описанной выше в разделе III.

Цель трансформации дотаций от жилищных инвестиций и распределения жилья очередникам к жилищным субсидиям состоит в снижении издержек дотирования и ускорении снабжения жильем. Изучение результатов работы новых способов поддержки военных позволяет сделать вывод, что с их помощью удастся достичь ускорения получения жилья, однако издержки оказываются сопоставимы или даже выше, чем при бюджетном строительстве и распределении жилья.

Закон 1998 г. «О статусе военнослужащих» устанавливал социальные гарантии военных по обеспечению жильем, строящемся за счет бюджета.

Дотации в виде накопительных взносов были введены в 2004 г. для широкого круга младшего и среднего военного состава, заключивших контракт с различными

силовыми ведомствами. По-видимому, старшие офицеры с большой выслугой лет и семьей не выиграли от ее введения. Согласно внутреннему опросу Росвоенипотеки 74% респондентов в качестве причины отказа от вступления в НИС назвали возраст.

Видимо, правительство рассчитывает снизить издержки на обеспечение «старых» очередников, заменив инвестиции в жилье на субсидии, поскольку в последнем случае из бюджета оплачивается лишь часть стоимости жилья.² Возможно также, что накопительная система оказалась внутренне несбалансированной, средств для дотаций не хватает, чтобы покрыть кассовый разрыв.

За 10 лет после введения НИС очередь на получение бесплатного жилья увеличилась, поэтому в 2014 г. была введена единовременная выплата на покрытие начального взноса. Поскольку ее размер зависит и от выслуги, то наибольшую субсидию получают старшие военнослужащие. Данная субсидия сопоставима с суммарной выплатой участнику накопительной ипотечной системы, но выдается единовременно. Решение о ее выдаче военнослужащему принимает специальная комиссия. Возможно, после исчерпания «проигравших» от введения накопительной системы, субсидия на начальный взнос будет отменена.

Оба вида субсидии (накопительные взносы и единовременная выплата), по-видимому, не координируются со строительством и распределением льготного жилья. Причиной является избежание двойного субсидирования: государство гарантирует военнослужащим предоставления им денежных средств на приобретение жилых помещений либо предоставление им жилых помещений бесплатно. Между тем, поддержка жилищных проектов путем ведомственных частичных дотаций в земельные участки и инфраструктуру могла бы снизить цену для военных-получателей субсидий, приобретающих жилье в ведомственных стройках, что привело бы к общему снижению затрат на жилищные дотации.

Рассмотрим принципы и показатели предоставления жилищных субсидий военнослужащим.

1. Накопительная ипотечная система.

За 10 лет работы на 1.10.2014 г. участниками НИС стали 306 тыс. военных. Около 99 тыс. приобрели жилье.

Схема работы системы выглядит следующим образом. Участник во время службы получает субсидии, накапливающиеся на счету в ФГУ «Росвоенипотека». После накопления достаточного начального взноса, он получает эти средства в виде це-

² В 2013 г. Министерство обороны РФ приняло решение полностью свернуть строительную программу. Теперь с 1 января 2014 г. российские военные вместо жилых площадей получают государственные денежные субсидии (ЕДВ). А чтобы сократить время ожидания в очереди на бесплатное жильё (на конец 2013 г. в очереди было более 60 тыс. человек), был принят закон, согласно которому российские военнослужащие могут получить субсидию и обратиться в банк за коммерческим кредитом и, как следствие, быстро приобрести жилье (механизм субсидирования описан ниже). Таким образом Минобороны планирует к концу 2015 г. полностью удовлетворить запросы всей очереди.

левого беспроцентного займа, берет рыночный кредит в банке и покупает жилье. Государство продолжает выплачивать субсидии, за счет которых погашается целевой заем и рыночный кредит. Возможность взять целевой кредит и погашать обязательства участников возникает из-за постоянной индексации новых дотаций, что создает эффект роста кредитной массы, благодаря этому появляется остаток после погашения целевого займа. Военнослужащий, прослуживший 20 лет или не менее 10 (при увольнении по семейным обстоятельствам, достижению предельного возраста, признанию ограниченно годным к службе, организационно-штатным мероприятиям, в связи с гибелью или смертью), получает право на использование накоплений без покупки жилья, он также освобождается от выплаты целевого займа (данная норма аналогична действующей по отношению к «друзьям вкладчиков» в строительных сберегательных кассах).

Остаток средств после выплат целевых займов и погашений ранее взятых кредитов Росвоенипотека передает управляющим компаниям для размещения на рынке капитала. Доход от инвестирования распределяется между счетами участников.

В рамках схемы военной ипотеки интересна для изучения в будущем задача подбора схемы выплат таким образом, чтобы избежать кассовых разрывов в системе. Целесообразно также исследовать возможность повышения эффективности дотирования за счет создания линейки накопительных планов и перераспределении дотаций между группами военных с разными доходами.

В III кв. 2014 г. заключено 9894 сделки на сумму 33,2 млрд руб.. Таким образом, в среднем квартира стоила 3,35 млн руб. Типичная структура средств на покупку жилья военнослужащими следующая: 9% – собственные накопления военного, 29% – накопленные средства бюджета на счете, 62% – кредит банка по слегка сниженным ставкам.

Средняя цена 1 м² жилья, купленного участниками во II кв. 2014 г., составила: в Санкт-Петербурге – 90 тыс. руб., в Московской области 73 тыс. руб., в Новосибирской области – 58 тыс. руб., в Калининградской области и Краснодарском крае – 49 тыс. руб., а без учета Москвы, Мособласти и Санкт-Петербурга – 50 тыс. руб. Средняя площадь покупаемого жилья составила около 62 м² (без учета Москвы, Московской обл. и Санкт-Петербурга).

Размер ежегодной субсидии, перечисляемой на счет военнослужащего, вырос с 82 800 руб. в 2007 г., до 233 100 руб. – в 2014 г. Финансирование дотаций в 2013 г. составило почти 60 миллиардов рублей. Максимальные накопления на счете у военнослужащих, вступивших первыми в январе 2005 г., составляют 1519 тыс. руб. (из них около 1209 тыс. – субсидии, 309 тыс. – доход от инвестирования на рынке). Рассчитать размер дотации на одного участника сложно, поскольку выплаты происходят и после приобретения жилья вплоть до увольнения со службы. Поскольку собственные накоп-

ления участника слабо вовлечены в покупку жилья (в среднем 9% от его стоимости), совокупные выплаты из бюджета покрывают начальный взнос и кредиты с процентами. Следовательно, общая сумма бюджетных выплат на всем горизонте НИС превышает стоимость приобретенного жилья.

По сравнению с проектом Накопительная ипотека в Краснодарском крае, где дотация составляет максимум 216 тыс. руб. за 6 лет накопления, а в накопительной военной ипотеке участник за 6 лет с 2009 по 2014 получает 1194 тыс. руб. и продолжит получать индексированные субсидии вплоть до увольнения на выплаты по кредиту.

Механизмы выплаты дотаций в накопительной ипотечной системе.

Выплаты дотаций военнослужащему реализуются в виде:

1) перечисления ежегодных субсидий из бюджета, накапливающихся на именном целевом счете в ФГКУ «Росвоенипотека»;

2) выплаты из бюджета, дополняющие накопления на счете, военным, которые прослужили более 10 лет и столкнулись с неблагоприятными обстоятельствами (см. выше основания для «друзей вкладчиков»). Дополнительные выплаты равны разнице между накоплениями и расчетной суммой, которая могла бы быть накоплена от даты выплаты накоплений до наступления 20 лет службы без учета дохода от инвестирования. Суть дополнительных выплат заключается том, чтобы погасить ими задолженность по целевому займу, ипотечному кредиту или на другие цели.

Выплаты индексируются в соответствии с прогнозом Минэкономки России. Взносы перечисляются ежеквартально. Если в текущем году средств на дотирование жилья для военнослужащих не хватило из-за избыточного спроса, то на начало очередного года Минфин обязан предусматривать в установленном порядке в новом проекте бюджета на очередной год направление остатков средств федерального бюджета очередного года на финансирование недостачи прошлого года.

Принципы выдачи кредита.

Участник после 3-х лет его включения в НИС имеет право на получение целевого жилищного займа из средств общего фонда. Целевой жилищный заём предоставляется военнослужащему для внесения первоначального взноса в банке или покупки жилья без кредита. После получения займа выплаты продолжают поступать весь срок службы и направляются на гашение займа и коммерческого кредита в банке, если он был получен.

Размер займа не может превышать накопления на счете с учетом дохода от инвестиций. Срок займа равен периоду дальнейшей службы участника (это условие может вносить дисбаланс в систему) и является беспроцентным на этот период. При досрочном увольнении участник начинает выплачивать проценты за кредит, устанавливаемые Росвоенипотекой. Срок погашения займа в случае увольнения не должен превышать 10 лет.

Накопления могут быть использованы для погашения обязательств по ипотечному кредиту (займу) (один раз в месяц и в размере, не превышающем 1/12 размера накопительного взноса, установленного на текущий год, и фактического объема накоплений на счету). Тем самым ограничивается возможная сумма рыночного кредита той или иной срочности.

При увольнении участник, купивший жилье за время службы, должен погасить целевой заем. После этого ему выплачивается остаток накоплений (при наличии такового).

Если участник увольняется досрочно, не купив жилье, и у него отсутствует право на получение накопленных на его счету дотаций, они подлежат возврату в бюджет.

Использование накоплений без получения кредита: «друзья» вкладчиков.

Участник имеет право на получение накоплений и использование их по своему усмотрению в следующих случаях.

1. Он служил не менее 20 лет.
2. Он служил не менее 10 лет и увольняется по одной из следующих причин: а) достигнут предельный возраст для службы; б) по состоянию здоровья в связи с признанием его военно-врачебной комиссией ограниченно годным к военной службе; в) в связи с организационно-штатными мероприятиями; г) по семейным обстоятельствам;
3. В случае гибели или пропажи участника (в этом случае накопления получают его родственники (супруга или супруг; несовершеннолетние дети; дети старше восемнадцати лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет; дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения; лица, находящиеся на иждивении военнослужащего);
4. Он увольняется по состоянию здоровья в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе (вне зависимости от общей продолжительности военной службы).

Инвестирование накоплений на рынке.

Росвоенипотека проводит конкурсы по правилам ЦБ для отбора управляющих компаний и передает им свободные сбережения в доверительное управление.

Доходы от инвестирования учитываются на счетах каждого участника пропорционально доле его накоплений в общем фонде.

Начальные нормативные акты.

По поручению Президента РФ в августе 2004 г. принят Федеральный закон № 117-ФЗ «О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих», в соответствии с которым обязательства государства перед военнослужащими в обеспечении жильем переведены из натуральной формы (предоставление квартиры) в денежную (безвозмездная субсидия на приобретение жилья.)

Законодательство о системе военной ипотеки состоит из этого закона и издаваемых в соответствии с ним нормативных правовых актов РФ.

В качестве хозяйственной формы для ведения спецсчетов военнослагающих выбрано федеральное государственное учреждение. Оно было создано по Указу Президента Российской Федерации от 20 апреля 2005 г. № 449 «Вопросы накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих» и по постановлению Правительства РФ от 22 декабря 2005 г. № 800 «О создании федерального государственного учреждения «Федеральное управление накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих».

Управление накопительно-ипотечной системой.

Согласно постановлению, правительство создало ФГУ «Росвоенипотека», подчиненное Минобороны, основными функциями которого являются:

- учет накоплений для жилищного обеспечения, в том числе на именных накопительных счетах участников НИС;
- организация доверительного управления накоплениями для жилищного обеспечения, в том числе проведение конкурсов по отбору специализированного депозитария и управляющих компаний для заключения с ними договоров доверительного управления накоплениями;
- оформление и выдача участникам накопительно-ипотечной системы денежных средств, для приобретения жилья под залог, погашения первоначального взноса и погашения обязательств по ипотечному кредиту;
- обеспечение взаимодействия с субъектами отношений по ипотечному кредитованию (кредитными организациями, продавцами жилья, органами государственной регистрации).

2. Единовременная денежная выплата (субсидия на начальный взнос).

Постановление № 76ОБ от 03.02.2014 г. определяет порядок расчета субсидии для приобретения или строительства жилого помещения, предоставляемой военнослужащим, а также гражданам, уволенным с военной службы, признанным нуждающимися в жилых помещениях (улучшении жилищных условий), и иным лицам в соответствии с Федеральным законом «О статусе военнослужащих».

Расчет субсидии осуществляется федеральным органом исполнительной власти, в котором федеральным законом предусмотрена военная служба, по следующей формуле:

$$P = H \cdot C \cdot K_c,$$

где H – норматив общей площади жилого помещения; C – норматив стоимости 1 м² общей площади, определяемый Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации; K_c – поправочный коэффициент, учитывающий продолжительность военной службы.

Норматив общей площади жилого помещения устанавливается так же, как и для работников РЖД, а именно:

33 м² общей площади жилого помещения – на одиноко проживающего военно-служащего;

42 м² общей площади жилого помещения – на семью из 2 человек;

18 м² общей площади жилого помещения на каждого члена семьи – на семью из 3 и более человек.

Поправочный коэффициент устанавливается в следующем размере:

от 10 лет до 16 лет военной службы – 1,85;

от 16 лет до 20 лет военной службы – 2,25;

от 20 до 21 года военной службы – 2,375.

Начиная с 21 лет, поправочный коэффициент (2,45) увеличивается на 0,075 за каждый дополнительный год военной службы – до 2,75 включительно.

Членам семей военнослужащих, потерявших кормильца, благодаря нормам о социальной защите военных поправочный коэффициент увеличивается до 2,75.

Военнослужащим, общая продолжительность военной службы которых составляет от 10 лет до 20 лет и которые столкнулись с неблагоприятными обстоятельствами (по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе, по состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями), поправочный коэффициент увеличивается до 2,375.

Например, для военнослужащего со стажем менее 10 лет с семьей из 3 человек субсидия составит: $54 \times 50000 = 2,7$ млн руб. После 10 лет службы субсидия увеличится в 1,85 раза. Фактически дотируется почти полная стоимость типичного жилья. Данная субсидия меньше суммы выплат участнику накопительной ипотечной системы, однако и она не позволяет существенно уменьшить издержки дотирования по сравнению с распределением готового жилья, купленного или построенного за счет бюджета.

Выводы.

1. За прошедшие 15 лет наблюдается трансформация дотаций военнослужащим от схемы бюджетного строительства и безвозмездного распределения жилья очередникам к жилищным субсидиям в виде накопительных премий и единовременных выплат для оплаты начального взноса. Цель состоит в снижении издержек дотирования и ускорении снабжения жильем.

2. Субсидии в виде накопительных взносов и единовременная выплаты фактически предназначены для разных категорий военнослужащих. Первая востребована широким кругом младшего и среднего военного состава с невысокими доходами и выслугой лет. С ее помощью удастся ускорить снабжение жильем, однако издержки дотирования оказываются выше, чем стоимость покупки или строительства жилья в предшествующей программе распределения.

3. Повысить эффективность дотирования можно за счет создания линейки накопительных планов и перераспределения дотаций между группами военнослужащих с разными доходами, стимулирования собственных накоплений военных.

4. Объем единовременной выплаты на начальный взнос зависит от выслуги, поэтому наибольшую сумму субсидий этого типа получают старшие военнослужащие, стоящие в очереди. Фактически сумма субсидий покрывает почти полную стоимость типичного жилья, поэтому снижение издержек дотирования по сравнению с распределением готового жилья очередникам не достигается.

5. Цена квадратного метра при определении ЕДВ равна средней по России. Более рационально учитывать средние региональные цены.

6. Дотации в накопительной ипотечной системе и единовременную денежную выплату целесообразно координировать с поддержкой строительства и распределения льготного жилья.

VIII. Жилищные программы Роскосмоса

В Роскосмосе действует несколько каналов снабжения жильем различных категорий сотрудников, предусматривающих различные формы и объемы субсидирования.

В 2013 г. был утвержден комплекс мер по совершенствованию системы профессионального образования, повышению уровня жизни и решению жилищных проблем работников организаций оборонно-промышленного комплекса. Среди жилищных инструментов перечислены:

- обеспечение жильем работников организаций ОПК в соответствии с законодательством о жилищном строительстве;
- создание жилищно-строительных кооперативов с государственной поддержкой;
- продажа жилья экономического класса по фиксированной цене по результатам аукционов, проводимых Федеральным фондом содействия развитию жилищного строительства. (Комплекс мер..., 2013).

Фактически используются следующие каналы снабжения жильем:

- 1) денежная субсидия военным (аналогичная ЕДВ у военнослужащих) и гражданским служащим;
- 2) безвозмездное предоставление готового жилья;
- 3) безвозмездное предоставление земли для кооперативного строительства;
- 4) служебное и льготное арендное жилье;
- 5) бюджетные инвестиции агентства за счет госпрограмм развития отрасли;

6) инвестиции в строительство жилья за счет долевого участия предприятий отрасли;

7) лоббирование субсидий региональных правительств (ипотечные субсидии гражданам-работникам отрасли; льготное выделение участков земли).

Перечисленные способы поддержки соответствуют п. 3а (безвозмездный грант на начальный взнос), п.7 (покрытие расходов на аренду жилья) и п.8 (оплата строительных расходов) классификации схем корпоративных жилищных программ, описанной выше в разделе III.

1. Поддержка работников для приобретения жилья в собственность.

Соответствующие инструменты включают:

- 1) денежную субсидию;
- 2) безвозмездное предоставление готового жилья;
- 3) безвозмездное предоставление земли для кооперативного строительства.

1. Денежная субсидия

С 2009 г. гражданские служащие Агентства (как федерального ведомства) имеют право на получение единовременной субсидии на приобретение жилья. Данная субсидия предоставляется из федерального бюджета согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения». В Роскосмосе создана комиссия, которая рассматривает заявления сотрудников на получение субсидии (Приказ № 121..., 2009).

Фактически при помощи субсидии дотируется почти полная стоимость типичного жилья.

Субсидия выплачивается 1 раз за весь период гражданской службы. При этом стаж гражданской службы должен быть не менее 1 года. Видимо, существует очередь на получение этой субсидии. Кроме того, решения о выборе получателей из списков принимает комиссия.

Основания для получения субсидии довольно широкие. Право на получение субсидии имеют госслужащие, проживающие в коммунальной квартире; общежитии; смежной неизолированной комнате; однокомнатной квартире в составе 2 семей и более; помещении, не отвечающем установленным требованиям. Также на субсидию могут рассчитывать госслужащие, не являющиеся нанимателем жилья по договору соцнайма; членом семьи такого нанимателя; собственником жилья; членом семьи собственника жилья.

Если госслужащий является нанимателем или собственником жилья (членом семьи нанимателя или собственника жилья), но общая площадь жилого помещения на 1 члена семьи составляет менее 15 м², либо если в составе семьи имеется больной, страдающий тяжелой формой хронического заболевания, при котором совместное

проживание невозможно, то госслужащий также может получить субсидию. В любом случае для того, чтобы получить субсидию, госслужащему необходимо встать на специальный учет в своем органе. При этом если госслужащий намеренно ухудшил свои жилищные условия, то встать на такой учет он сможет не ранее чем через 5 лет с даты совершения намеренных действий.

Госслужащим, замещающим должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» высшей группы должностей, субсидия может быть предоставлена вне зависимости от вышеуказанных обстоятельств.

Субсидия предоставляется по решению руководителя федерального государственного органа.

Расчет единовременной субсидии на приобретение жилого помещения, предоставляемой федеральному государственному гражданскому служащему, осуществляется по формуле:

$$P = O \cdot C \cdot K_n \cdot K_c,$$

где O – общая площадь жилого помещения федерального государственного гражданского служащего; C – размер средней рыночной стоимости 1 м^2 общей площади жилья; K_n – поправочный коэффициент размера средней рыночной стоимости 1 м^2 общей площади жилья с учетом места прохождения государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим; K_c – поправочный коэффициент размера предоставляемой субсидии с учетом стажа государственной гражданской службы Российской Федерации.

Основное отличие от субсидии в военной ипотеке в том, что учитываются региональные различия в размер средней рыночной стоимости 1 м^2 жилья.

Расчет единовременной выплаты осуществляется федеральным государственным органом на основании норматива общей площади жилого помещения, размера средней рыночной стоимости 1 м^2 общей площади жилья, определявшегося Министерством регионального развития Российской Федерации ежеквартально, и поправочного коэффициента размера средней рыночной стоимости 1 м^2 общей площади жилья с учетом места прохождения гражданской службы гражданским служащим, определяемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации ежегодно.

В случае если гражданский служащий имеет жилые помещения, принадлежащие ему и (или) членам его семьи на праве собственности и (или) занимаемые им и (или) членами его семьи по договору социального найма, то для расчета размера единовременной выплаты размер общей площади жилого помещения определяется как разница между нормативом общей площади жилого помещения и общей площадью жилых помещений, принадлежащих ему и (или) членам его семьи на праве собствен-

ности и (или) занимаемых им и (или) членами его семьи по договору социального найма.

При расчете размера единовременной выплаты применяется поправочный коэффициент с учетом стажа гражданской службы (полных лет) в следующих размерах:

от 3 до 5 лет стажа – 1,05;

от 5 до 9 лет стажа – 1,1;

от 9 до 11 лет стажа – 1,15;

от 11 до 15 лет стажа – 1,2;

от 15 до 20 лет стажа – 1,25;

20 лет стажа и более – коэффициент увеличивается на 0,05 за каждый год службы, но составляет не более 1,5.

В феврале 2014 г. субсидия для приобретения или строительства жилья стала возможна и для военнослужащих (Постановление № 76..., 2014). Она аналогична единовременной денежной выплате, описанной выше в разделе о военной ипотеке.

2. Безвозмездное предоставление готового жилья.

Для решения экстренной нуждаемости в жилье Роскосмос предоставляет готовое жилье в военных городках.

В марте 2014 г. Роскосмос договорился с Минобороны, что военные сотрудники Центра подготовки космонавтов Роскосмоса, увольняемые по сокращению штата, после выслуги от 10 до 20 лет могут уволиться с правом получения жилья из фонда Минобороны (Роскосмос обещает..., 2014). В августе 2011 г. совместно с Минобороны был составлен список из 150 человек из ЦПК, нуждающихся в квартирах. Всего в 2010 г. в России более 400 семей космонавтов нуждались в улучшении жилищных условий, в 2012 г. – 600.

3. Безвозмездное предоставление земли для кооперативного строительства.

В январе 2014 г. инициировано создание жилищно-строительных кооперативов для широкого круга работников самого Роскосмоса, а также подведомственных организаций и акционерных обществ, находящихся в ведении космического агентства. Для включения в списки граждане должны иметь основания, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 9 февраля 2012 г. № 108 (Приказ № 13..., 2014).

2. Служебное и льготное арендное жилье.

Роскосмос предоставляет сотрудникам в пользование жилье в соответствии с внутренней очередностью.

Служебное жилье либо строится Роскосмосом, либо передается из других органов власти или муниципалитетов (Роскосмос обещает..., 2014). Например, студентам, которые будут обучаться по востребованным на космодроме «Восточный» специальностям и приедут работать в Углегорск, обеспечивается общежитие.

Роскосмос намерен реализовать пилотный проект по предоставлению жилья в некоммерческий социальный наем при строительстве космодрома Восточный. Эти дома предназначены для вахтовых специалистов, работающих два-три года и не способных оплатить рыночную аренду и не заинтересованных в покупке. Аренда двухкомнатной квартиры по договорам некоммерческого найма, по расчетам Минстроя, будет стоить 6–7 тыс. руб. Однако максимальный размер платы за наем по таким договорам вправе устанавливать субъекты РФ с учетом затрат на строительство и эксплуатацию таких домов.

Минстрой принял полный пакет подзаконных актов к федеральному закону о некоммерческом найме жилья. Министерством установлены требования к наймодателям и нанимателям жилого помещения некоммерческого найма, перечень документов для участия в аукционе в целях строительства и эксплуатации наемных домов, а также порядок установления и ежегодной индексации платы за наем жилых помещений по договорам некоммерческого найма (Дружинин, 2014).

Закон о некоммерческом найме жилья принят в 2014 г. Документ создает условия для формирования рынка доступного наемного жилья и развития жилищного фонда некоммерческого использования. Строительство арендного жилья будет проходить за счет девелопера, который будет освобожден от затрат на подключение объекта к коммуникациям.

Земельные участки в аренду без торгов (по цене земельного налога) под строительство арендных домов будут получать те застройщики, которые предложат на аукционе более низкий размер арендной платы за наем жилых помещений в таких домах.

3. Инвестиции в строительство жилья.

Меры поддержки включают:

- 1) бюджетные инвестиции агентства за счет госпрограмм развития отрасли;
- 2) инвестиции за счет долевого участия предприятий отрасли;
- 3) высвобождаемая земля после реорганизации.

Роскосмос имеет право регулировать строительство на объектах космической отрасли. Агентство получило право выдавать разрешения на строительство и ввод в эксплуатацию объектов космической инфраструктуры (Административный регламент..., 2013).

Не совсем ясно, распространяется ли это право на объекты жилищной и социальной инфраструктуры. Однако финансировать строительство жилья и социальных объектов для работников космодромов Роскосмос может из средств Федеральной космической программы и федеральной целевой программы «Развитие российских космодромов» (Космодром потянет за собой..., 2009).

В 2010 г. в плане мероприятий по созданию в ОПК системы непрерывного образования был запланирован анализ и разработка предложений по комплексу мер гос-

ударственной поддержки обеспечения работников ОПК жильем, в том числе, молодых ученых, специалистов и высококвалифицированных рабочих (Приказ Министерства..., 2010). Упор должен был быть на инвестициях в строительство. Для этого предлагалось разрешить организациям ОПК использовать земли, высвобождаемые в результате реструктуризации и создания интегрированных структур. На них предлагалось строить жилье и общежития для малосемейных работников предприятий и иногородних. Инвестиции могли идти из бюджета Роскосмоса, а также на условиях долевого финансирования предприятиями отрасли.

Регулированием должны были служить положения постановления Правительства Российской Федерации от 10 августа 2007 г. № 505 «О порядке принятия федеральными органами исполнительной власти решений о даче согласия на заключение сделок по привлечению инвестиций в отношении находящихся в федеральной собственности объектов недвижимого имущества» и постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2008 г. № 234 «Об обеспечении жилищного и иного строительства на земельных участках, находящихся в федеральной собственности» (в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2008 г. № 1032).

4. Лоббирование субсидий региональных правительств.

Возможная поддержка со стороны региональных правительств включает:

- 1) ипотечные субсидии гражданам-работникам отрасли;
- 2) льготное выделение участков земли.

Помимо направления собственных ресурсов Роскосмос добивается субсидий от региональных правительств, которые поддерживают жителей-работников отрасли, представляющей интерес для региона. Роскосмос лоббирует финансирование проектов, которые ведут к увеличению количества рабочих мест и доходной части областного бюджета. В обмен регионы могут субсидировать процентную ставку по кредитам застройщикам жилья для военнослужащих, увольняемых в запас, в том числе с бывших космодромов, и по ипотечной программе – для молодых семей. Есть только одно условие: рыночная стоимость квадратного метра жилья с чистовой отделкой не должна превышать 30 тыс. руб. ОАО «Амурстрой» уже реализовало несколько сертификатов по цене 30 тыс. руб. за квадратный метр.

Выводы.

1. Наиболее крупной субсидией военным и гражданским служащим Роскосмоса является единовременная дотация. Ее размер практически равен стоимости типичного жилья и увеличивается с выслугой лет. Получение дотации связано с длительным ожиданием в очереди и не связано с собственными усилиями получателей по накоплению средств, с их доходами и потребностями. Размер безвозмездной субсидии опреде-

ляется выслугой лет и размером семьи. Фактически очередник не имеет стимулов к увеличению сбережений.

2. Организация ЖСК из числа сотрудников ведомства (даже если ЖСК получает субсидии из федерального бюджета) не решает задачу стимулирования сбережений. Подобная схема институционального оформления инвестиций слишком жесткая для массового потребителя. ЖСК рассчитан на узкий круг обеспеченных покупателей, поэтому масштаб работы строительного кооператива является небольшим.³ В отличие от ссудо-сберегательных программ (ССП), стимулирующих сбережения, строительные кооперативы основаны на принципе долевого возведения дома и способны предоставить лишь небольшую рассрочку. Значит, члены ЖСК нуждаются во внешнем кредите, либо должны иметь достаточно высокие доходы. Это фактически ограничивает контингент ЖСК узким слоем относительно состоятельных граждан.

3. По-видимому, выплата субсидий не координируется с инвестициями ведомства в секторе строительства дешевого жилья. На наш взгляд субсидии гражданам должны быть дополнены мерами снижения стоимости жилья и создания проектов относительно дешевого жилья экономкласса.

4. Субсидии ведомства не координируются с субсидиями регионов, а также с инвестициями регионов в инфраструктуру. В случае лоббирования Роскосмосом проектов в регионах, местные бюджеты могут выделять ипотечные субсидии сотрудникам, однако они также не связаны с жилищными инвестициями регионов или Роскосмоса.

Литература

- Административный регламент Федерального космического агентства по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на строительство и ввод в эксплуатацию объектов космической инфраструктуры, находящихся в его ведении (2013) / Утвержден приказом Федерального космического агентства от 11 января 2013 г. № 5 <http://www.federspace.ru/2939/>
- Дружинин А. (2014) Первое социальное арендное жилье будет построено в поселке космодрома Восточный. <http://tass.ru/obschestvo/1454820>
- Комплекс мер по совершенствованию системы профессионального образования, повышению уровня жизни и решению жилищных проблем работников организаций оборонно-промышленного комплекса с определением критериев и показателей, характеризующих эффективность решения поставленных задач (2013) / Утвержден Военно-промышленной комиссией при Правительстве Российской Федерации (протокол от 24 октября 2013 № 9). <http://www.federspace.ru/20129/>
- Космодром потянет за собой экономику всего Дальнего Востока (2009). <http://www.roscosmos.ru/6495/>
- Роскосмос обещает решить вопрос с предоставлением жилья военным сотрудникам ЦПК (2014). <http://www.interfax.ru/realty/realtyinf.asp?id=238470&sec=146>

³ Другим примером служат советские жилищно-строительные кооперативы (ЖСК), деятельность которых после свертывания льготного государственного кредита преобразовалась в долевое строительство. После этого доля жилья, построенного кооперативами, сократилась более чем в два раза: с 4,7% в 1990 г. до 2,0% в 2001 г.

- Постановление от 3 февраля 2014 г. № 76 «Об утверждении правил расчета субсидии для приобретения или строительства жилого помещения (жилых помещений), предоставляемой военнослужащим – гражданам Российской Федерации и иным лицам в соответствии с федеральным законом «О статусе военнослужащих».
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».
- Приказ Федерального космического агентства от 17 января 2014 г. № 13 «Об утверждении Правил формирования списка граждан, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов, создаваемых в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2008 г. № 161-ФЗ «О содействии развитию жилищного строительства», из числа работников Федерального космического агентства, работников организаций, подведомственных и находящихся в сфере ведения Федерального космического агентства»
- Приказ от 12 августа 2009 г. № 121 «О создании комиссии Федерального космического агентства по предоставлению федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения». <http://www.federalspace.ru/2236/>
- Приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 15 марта 2010 г. № 194 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года». ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/6650418/#ixzz3GCgD2kwI>

IX. СОПОСТАВЛЕНИЕ И ВЫБОР КОРПОРАТИВНЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ

В данном разделе будет продемонстрирована методология сопоставления разных корпоративных ипотечных схем, позволяющая выбрать схему, наиболее выгодную для корпорации с учетом интересов сотрудников. Предлагаемый подход опирается на разработанную нами динамическую модель.

Речь пойдет о ссудо-сберегательных программах (ССП). Их основное отличие от других форм ипотеки состоит в связанности планов кредитования и накопления. Участнику программы предлагается накопить достаточную сумму на его счету путем регулярных ежемесячных взносов в течение нескольких лет. Корпорация поощряет сбережение, выплачивая участникам премию, пропорциональную взносам. По завершении накопления участнику предлагается кредит под залог приобретаемого им жилья.

В работах (Полтерович, Старков, 2007, 2010) было показано, что в странах с несовершенными институтами и высоким отношением цены жилья к среднему доходу именно внедрение СПП целесообразно положить в основу стратегии развития массового рынка жилищного ипотечного кредитования. В настоящее время в нескольких регионах РФ (Краснодар, Ростовская область, Башкортостан) используются разные варианты таких программ, реализованных в виде ссудо-сберегательных банковских счетов. Аналогичные программы планируются к запуску в Ханты-Мансийском автономном округе и Калужской области. В региональных программах субсидии на сбережения выплачивают региональные администрации. В корпоративной программе эту нагрузку должна взять на себя корпорация.

Для расчетов используется модель СПП, разработанная в (Ильинский и др., 2014a,b). Она представляет собой систему нелинейных рекуррентных соотношений, описывающих динамику системы специальных счетов. Модель позволяет рассчитать при заданных экзогенных и эндогенных параметрах состояние системы во все моменты времени.

Будем рассматривать СПП с параметрами, аналогичным использованным при реализации «Народной ипотеки» в Краснодаре: ставка по кредиту – 6%, по взносу – 2%, ставка субсидии 30%. Так как мы рассматриваем корпорацию вместо государства, то можно рассмотреть по аналогии с рядом программ корпоративной ипотеки субсидии до 300% от вложений участника. Участник накапливает средства на своем счету в течение 5 лет, затем получает весь объем накопленных средств, а на недостающую до стоимости квартиры сумму ему выдается кредит сроком в 7,5 лет.

Размер контракта – 3,25 млн руб., что соответствует 50 м² по цене 65 тыс. руб. за 1 м² (средняя цена квадратного метра в Балашихе). Считаем, что участник может откладывать в месяц около 20 тыс. руб. на участие в программе.

В качестве альтернативы ССП рассмотрим коммерческие вклад и кредит. А именно, будем считать, что участник сначала копит в банке в течение 5 лет по ставке 6%, а потом берет кредит на 7,5 лет по ставке 12%. При этом корпорация может помогать участнику как на стадии накопления, так и на стадии кредитования.

Таким образом, участнику могут быть предложены следующие варианты.

1. ССП, ставка по взносу 2%, по кредиту 6%, ставка субсидии – до 300%.

2. Коммерческий депозит под 6%, коммерческий кредит под 12,5%; при этом корпорация предоставляет субсидии на первоначальный взнос по окончании накопления и на кредит.

Какие издержки несет корпорация в каждом из вариантов? В первом варианте в каждый период времени корпорация выплачивает субсидии на взнос потребителя по фиксированной ставке. Во втором варианте корпорация может как выплачивать субсидии на взнос, так и помогать выплачивать кредит. При этом размер субсидии не фиксирован, как в первом случае. Рассмотрим оптимальное поведение корпорации с точки зрения минимизации издержек в случае использования коммерческой ипотеки.

Корпорация может помочь участнику как на стадии накопления, так и при выплатах по кредиту. Будем считать, что издержки корпорации рассчитываются с нормой дисконта λ к начальному периоду времени. Очевидно, что при фиксированной сумме выплат A на стадии накопления, корпорации выгодно выплатить сумму один раз в конце стадии накопления. Посмотрим, как корпорация может помогать участнику в выплате по кредиту. Во-первых, можно сразу оплатить недостающую сумму B кредита. Второй вариант – помогать каждый месяц, субсидируя ежемесячные выплаты V по кредиту.

Ясно, что решение зависит от ставки процента по кредиту c . Есть три варианта распределения издержек:

1) $c > \lambda$ (процент по кредиту больше нормы дисконта).

В этом случае корпорации выгодно выдать недостающие средства вкладчику в момент получения им кредита.

2) $c < \lambda$.

В этом случае корпорации выгодно субсидировать ежемесячные выплаты участника по кредиту.

3) $c = \lambda$.

В этом варианте корпорации все равно как распределить средства между предварительным погашением кредита и выплатой по аннуитету.

В качестве нормы дисконта для корпорации естественно взять ставку доходности на вложения. В нашей ситуации мы считаем норму дисконта издержек корпорации равной 8%, а ставка по кредиту, как было указано выше, равна 12,5%. Поэтому выполняется вариант 1. Таким образом, в случае коммерческого кредита корпорация будет

разово помогать потребителю в момент окончания стадии накопления и перед выдачей кредита.

Отметим, что помощь участнику при использовании ССП оказывает стимулирующее воздействие: субсидирование поступает каждый месяц, и, хотя участник не может распоряжаться этими средствами до окончания периода накопления, это стимулирует его к продолжению участия в программе. Кроме того, за нарушения на стадии накопления банк может отказать участнику в выдаче кредита. Таким образом, отбираются надежные заемщики.

Рассмотрим, какая схема – ССП или коммерческая ипотека с субсидией выгоднее для корпорации в зависимости от ставки субсидии на взнос в модели ССП⁴. Результаты показаны в следующей таблице.

Таблица 6

***Сравнительный анализ программ корпоративной ипотеки:
ССП и коммерческая ипотека при разных уровнях субсидии***

1 Ставка субсидии на сбережения, %	2 Взнос участника на депозит = выплата по кредиту	3 Затраты участника	4 Издержки корпорации, ССП	5 Издержки корпорации, коммерческая ипотека	6 Разница в издержках корпорации, %
30	21 175	3 176 232	313 294	357 335	12,3
40	20 378	3 056 738	402 009	425 960	5,6
50	19 639	2 945 909	484 292	489 609	1,1
60	18 952	2 842 835	560 817	548 803	-2,2
70	18 312	2 746 731	632 167	603 996	-4,7
80	17 713	2 656 911	698 852	655 579	-6,6
90	17 152	2 572 780	761 313	703 895	-8,2
100	16 625	2 493 814	819 940	749 245	-9,4

В табл. 6 указаны параметры потребителя и издержки корпорации в зависимости от ставки субсидии на сбережения. Считаем взнос и выплату по кредиту равными. Исходя из параметров модели ССП – размера контракта 3,25 млн руб., ставки по депозиту 2%, ставки по кредиту 6%, ставки субсидии на сбережения, времени накопления в 60 месяцев, времени кредита в 90 месяцев можно рассчитать взнос по кредиту, затраты потребителя и издержки корпорации от использования ССП. В альтернативном варианте взнос потребителя оставался тем же, применялись коммерческие ставки (ставка по депозиту 6%, ставка по кредиту 12,5%), и предполагалось, что корпорация после накопления выдает субсидию на первоначальный взнос, чтобы стала возможной покупка такой же квартиры как и в первом варианте. Тем самым определялись издержки

⁴ Всюду в дальнейшем используется методология расчетов, описанная в (Ильинский, Полтерович, Старков, 2014а).

корпорации при использовании коммерческой ипотеки. В столбце «Затраты потребителя» указана общая сумма средств, внесенных вкладчиком.

В рамках ССП корпорация выплачивает ежемесячную дотацию, так что банк получает выгоду по сравнению с единовременным взносом по окончании накопления, а корпорация несет дополнительные издержки. Кроме того, банк выигрывает за счет низкой ставки по депозиту, однако низкая кредитная ставка выгодна участнику и корпорации. Так что для корпорации каждый из двух вариантов имеет свои плюсы и минусы.

Из таблицы видно, что для рассматриваемых параметров при ставке субсидий 30% корпорации более выгодно использовать модель ССП, экономия составляет 12,3%. По мере роста ставки субсидий и уменьшения взноса выигрыш от использования модели ССП падает, и при ставке 60% более выгодным становится коммерческая ипотека. При ставке 100% издержки в рамках ССП на 9,4% выше издержек при использовании коммерческой ипотеки.

В качестве иллюстрации на рис. 2–4 приведены графики издержек двух программ при изменяющейся ставке субсидий для разных ставок дисконтирования. Серым цветом обозначены издержки от ССП, а черным – издержки от коммерческой ипотеки.

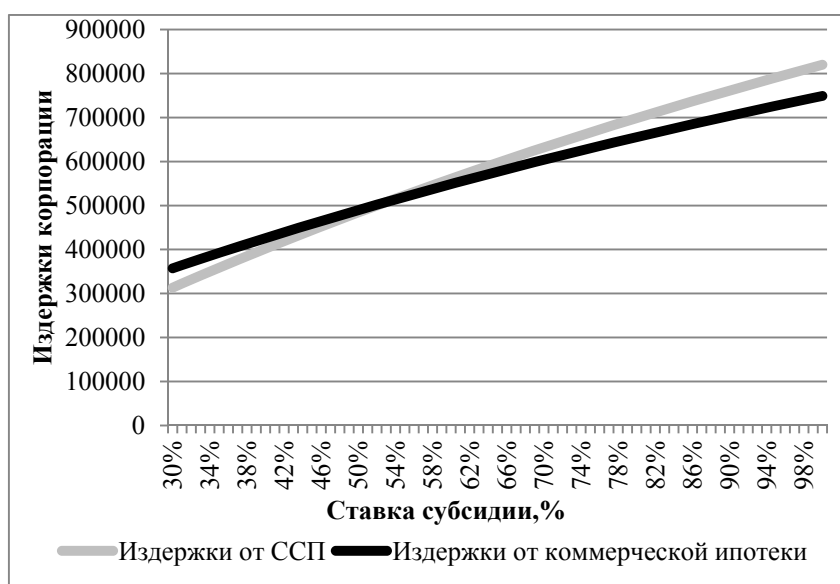


Рис 2. Издержки корпорации при дисконте 8%

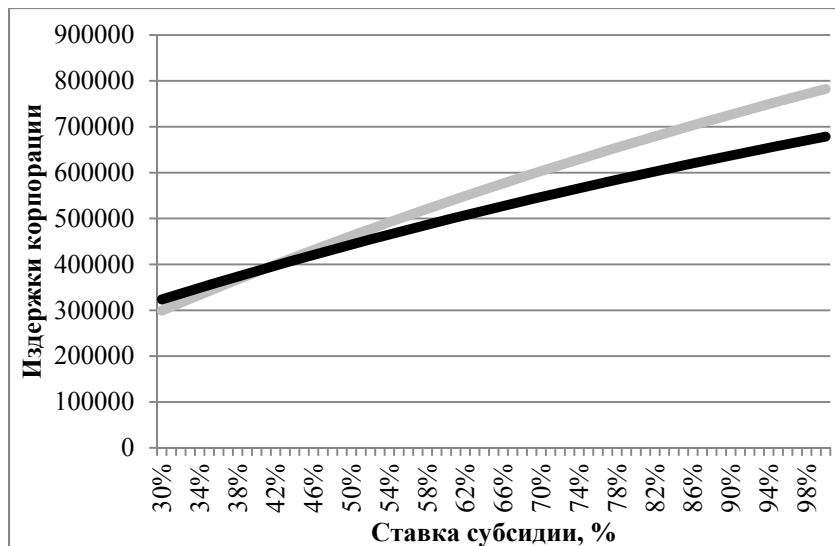


Рис. 3. Издержки корпорации при дисконте 10%

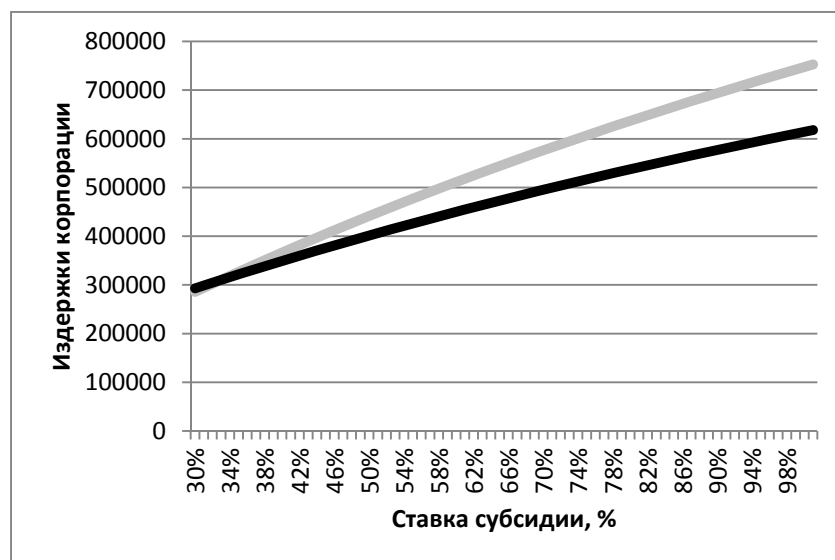


Рис. 4. Издержки корпорации при дисконте 12%

До сих пор мы сравнивали варианты с одной и той же контрактной суммой (ценой квартиры). Сопоставим теперь два типа программ для участников, приобретающих квартиры разной площади. Будем считать, что более состоятельные потребители стремятся приобрести более дорогую квартиру за более короткое время. В качестве крайних случаев рассмотрим потребителя, который вносит каждый месяц по 15 тыс. руб. в течение 6 лет и потребителя с взносом в 50 тыс. руб. и сроком накопления 2,5 года.

Таблица 7

**Издержки корпорации при использовании ССП и коммерческой ипотеки
для квартир разной площади**

Размер вноса в месяц, руб.	Метраж квартиры, м ²	Размер контракта, млн руб.	Срок накопления/кредитования, годы	Проценты по вкладам/кредитам, % в год	Субсидия на сбережения, %	Издержки компании, ССП, руб.	Издержки компании, коммерческий кредит, руб.
15 000	50	3,25	6/7,5	2/6	91	784 750	649 540
20 000	57	3,69	5,5/7,5	2/6	64	684 980	619 460
25 000	64	4,16	5/7,5	2/6	51	635 310	638 620
30 000	72	4,63	4,5/7,5	2/6	47	637 800	710 760
35 000	78	5,10	4/7,5	2/6	48	694 630	839 810
40 000	85	5,57	3,5/7,5	2/6	55	808 080	1 030 000
45 000	93	6,03	3/7,5	2/6	68	980 540	1 285 600
50 000	100	6,5	2,5/7,5	2/6	90	1 214 520	1 611 330

В табл. 7 указаны варианты программ для различных типов участников при фиксированной стоимости одного квадратного метра жилья и дисконте 8%. Для более богатых участников предлагается больший размер квартиры при меньшем сроке накопления (столбцы 2 и 4). По этим данным определяется размер контракта. Далее, используя параметры ССП – ставки по взносу и кредиту из соответствующего столбца и считая, что выплаты по взносу и по кредиту совпадают, можно найти социальные выплаты. К примеру, для того, чтобы участник с взносом и выплатой по кредиту в 25 тыс. руб. смог накопить на квартиру площадью 64 м², надо выплачивать субсидии в размере 51%. Издержки при этом составят 635 310 руб. Если рассмотреть коммерческий кредит с параметрами: ставка по вкладу 6%, по кредиту 12,5%, то издержки компании составят 638 620 руб. Как видно, чем меньше срок накопления, тем выгоднее становится для фирмы ССП (издержки меньше, чем издержки от коммерческой ипотеки).

На рис. 5. представлены издержки от ССП и коммерческой ипотеки в зависимости от взноса. Как и в предыдущих случаях, с увеличением размера взноса ССП становится более предпочтительной. Разумеется, соотношение между издержками зависит и от других параметров, в частности, дисконта и ставок по депозиту и кредиту. Чтобы проанализировать соответствующие зависимости выпишем формулы для вычисления издержек.

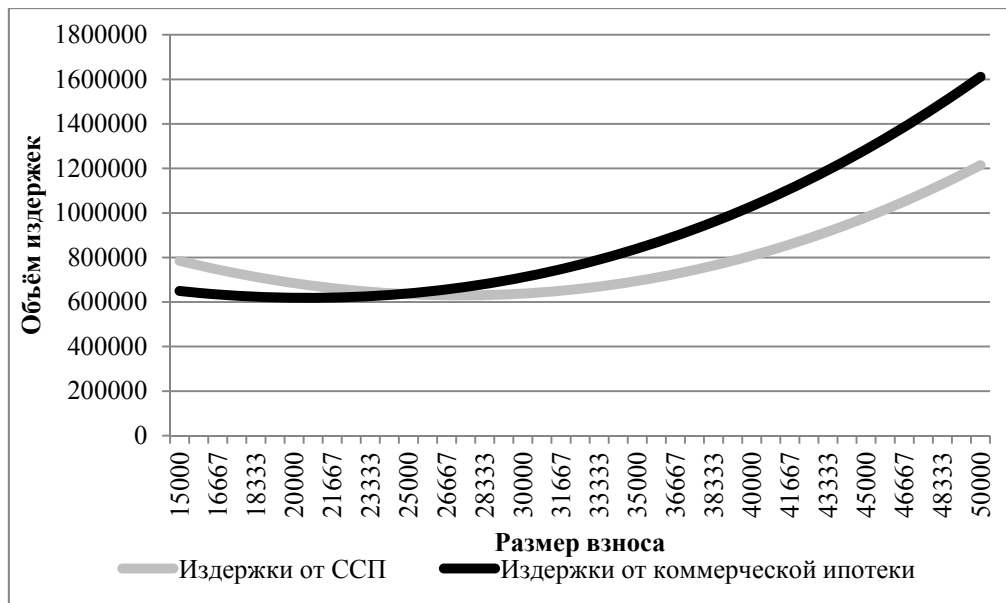


Рис 5. Издержки корпорации

Предположим, что потребитель использует ССП со следующими параметрами: временем накопления τ , временем кредитования $\tau_{кр}$, ставками по взносу p , по кредиту c , и субсидиями s . Кроме того, заданы объёмы взноса P и контракта K . За период накопления потребитель получит $P \cdot ((1+p) + (1+p)^2 + \dots + (1+p)^\tau)$ средств, и $P \cdot s \cdot \tau$ субсидий. Объём кредита равен $P \cdot \left(\frac{1}{1+c} + \dots + \frac{1}{(1+c)^{\tau_{кр}}} \right)$, откуда мы получаем формулу, связывающую наши параметры:

$$K = P \left(\frac{(1+p)}{p} \cdot ((1+p)^\tau - 1) + s \cdot \tau + \frac{1}{c} \cdot \frac{(1+c)^{\tau_{кр}} - 1}{(1+c)^{\tau_{кр}}} \right). \quad (1)$$

Рассмотрим коммерческую ипотеку. Пусть p' – коммерческая ставка по взносу, c' – коммерческая ставка по кредиту, S – средства, которые выплачивает потребителю корпорация. Тогда получаем следующую формулу:

$$K = P \left(\frac{(1+p')}{p'} \cdot ((1+p')^\tau - 1) + S + \frac{1}{c'} \cdot \frac{(1+c')^{\tau_{кр}} - 1}{(1+c')^{\tau_{кр}}} \right). \quad (2)$$

Издержки $I_{СП}$ корпорации от использования ССП равны дисконтированным затратам на субсидии $P \cdot s$. Издержки $I_{комм}$ корпорации от использования коммерческой ипотеки равны S с учётом дисконта. Таким образом,

$$I_{СП} = P \cdot s \cdot \left(\frac{1}{1+\lambda} + \dots + \frac{1}{(1+\lambda)^\tau} \right), \quad I_{комм} = P \cdot S \cdot \frac{1}{(1+\lambda)^\tau}. \quad (3)$$

Мы хотим понять, когда $I_{СП} < I_{комм}$. Подставляя формулу (3) и преобразовывая выражение, получаем:

$$I_{\text{КОММ}} - I_{\text{ССП}} = P \cdot S \cdot \frac{1}{(1+\lambda)^\tau} - P \cdot s \cdot \left(\frac{1}{1+\lambda} + \dots + \frac{1}{(1+\lambda)^\tau} \right) =$$

$$= \frac{P}{(1+\lambda)^\tau} \left(S - s \cdot (1 + \dots + (1+\lambda)^{\tau-1}) \right) = \frac{P}{(1+\lambda)^\tau} \left(S - \frac{s}{\lambda} ((1+\lambda)^\tau - 1) \right).$$

В нашей текущей постановке задачи параметр s выражается через имеющиеся параметры из формулы (1). Подставляя выражение для s и S из формул (1) и (2), получаем формулу для разности издержек:

$$D = I_{\text{КОММ}} - I_{\text{ССП}} = \frac{P}{(1+\lambda)^\tau} \cdot \left(\frac{K}{P} - \left(\frac{(1+p')}{p'} \cdot ((1+p')^\tau - 1) + \frac{1}{c'} \cdot \frac{(1+c')^{\tau_{\text{кр}}} - 1}{(1+c')^{\tau_{\text{кр}}}} \right) \right) -$$

$$- \frac{P}{(1+\lambda)^\tau} \cdot \frac{(1+\lambda)^\tau - 1}{\tau \lambda} \left(\frac{K}{P} - \left(\frac{(1+p)}{p} \cdot ((1+p)^\tau - 1) + \frac{1}{c} \cdot \frac{(1+c)^{\tau_{\text{кр}}} - 1}{(1+c)^{\tau_{\text{кр}}}} \right) \right) =$$

$$= \frac{K}{(1+\lambda)^\tau} (1 - f(\tau)) + \frac{P}{(1+\lambda)^\tau} \left[\frac{(1+p)}{p} \cdot ((1+p)^\tau - 1) \cdot f(\tau) - \right.$$

$$\left. - \frac{(1+p')}{p'} \cdot ((1+p')^\tau - 1) + \frac{1}{c} \cdot \frac{(1+c)^{\tau_{\text{кр}}} - 1}{(1+c)^{\tau_{\text{кр}}}} \cdot f(\tau) - \frac{1}{c'} \cdot \frac{(1+c')^{\tau_{\text{кр}}} - 1}{(1+c')^{\tau_{\text{кр}}}} \right], \quad (4)$$

где $f(\tau) = \frac{(1+\lambda)^\tau - 1}{\lambda \tau}.$

Рассмотрим, как зависит разность D от параметров модели. Заметим, что увеличение D означает относительное увеличение издержек коммерческой ипотеки, или, что то же самое, относительное уменьшение издержек ССП.

Так как $f(\tau) > 1$, то $1 - f(\tau) < 0$, поэтому D убывает с увеличением K . Так как функция $\frac{1+p}{p} \cdot ((1+p)^\tau - 1) = (1+p) + \dots + (1+p)^\tau$ возрастает по p , то величина D возрастает с увеличением p и убывает по p' .

Так же легко выявляется зависимость D от ставок по кредиту: функция $\frac{1}{c} \cdot \frac{(1+c)^{\tau_{\text{кр}}} - 1}{(1+c)^{\tau_{\text{кр}}}} = \frac{1}{1+c} + \dots + \frac{1}{(1+c)^{\tau_{\text{кр}}}}$ убывает по c . Следовательно, D также убывает по c , и возрастает при увеличении c' .

Так как $c < c'$, $f(\tau) > 1$, то, как легко показать, увеличение срока кредитования $\tau_{\text{кр}}$ приведёт к увеличению D .

При стандартных ограничениях на разность ставок по взносу и кредиту для ССП и коммерческой ипотеки коэффициент при переменной P положителен, поэтому увеличение P в типичных случаях приведёт к увеличению D .

Наконец, от переменной τ зависят функции $f(\tau)$, $(1+\lambda)^\tau$ и функции от процентных ставок по взносу. Увеличение времени накопления τ может привести как к увеличению, так и к уменьшению D в зависимости от значений других параметров.

Итак, чем больше параметры p', c', K и чем меньше $p, c, \tau_{кр}, P$, тем выгоднее становится ССП для корпорации. Если изменять параметр τ или менять несколько параметров, то разность издержек может как уменьшаться, так и увеличиваться. Таким образом, нельзя сделать общий вывод о выгодности ССП при большом контракте и больших вкладах для корпорации: всё зависит от соотношения параметров.

Проиллюстрируем различные варианты оптимального выбора фирмы в зависимости от ее целей на следующих двух примерах.

Пример 1. Предположим, что потребитель готов вносить до 25 тыс. руб. в месяц, хочет получить жильё стоимостью 4,16 млн руб. в течение 5 лет и готов выплачивать средства в течение 12,5 лет⁵. Фирма не готова тратить на потребителя больше 1 млн руб. Какую программу можно ему предложить? Результаты расчета разных вариантов представлены в табл. 8.

Таблица 8

Поведение фирмы	Размер накопления в месяц, руб.	Размер контракта, руб.	Срок накопления/ кредитования, годы	Субсидия на сбережения, %	Издержки компании от ССП, руб.	Издержки компании, коммерческий кредит, руб.
Минимизация издержек	25 000	4 160 000	5/7,5	51	635 310	638 620
Минимизация срока накопления	25 000	4 160 000	3/9,5	139	999 600	1 291 130
Минимизация взноса	23 000	4 160 000	4,5/8	89	928 900	935 720
Максимизация суммы контракта	25 000	4 500 000	4,5/8	88	991 470	1 001 910

Поясним варианты.

1. Минимизация издержек. В этом случае фирма стремится сохранить свои средства, предоставив потребителю жильё на его условиях.

2. Минимизация срока накопления. В некоторых случаях стимулом для удержания (или приёма на работу) сотрудника является уменьшение срока ожидания жилья. В данном случае мы можем обеспечить сотрудника жильём через 3 года вместо 5 лет.

⁵ 5 лет взноса и 7,5 лет выплат по кредиту – стандартные сроки для ССП.

3. Минимизация вноса. Другим стимулом является меньшая величина вноса при накоплении и возврате кредита. За счёт большей помощи потребителю корпорации удаётся уменьшить его взнос до 23 тыс. руб., что на 8% меньше.

4. Максимизация суммы контракта. Сотрудник согласен копить 4,5 года и вносить ежемесячно 25 тыс. руб., но рассчитывает на улучшенную квартиру. В этом случае мы можем при тех же условиях обеспечить ему контракт в размере 4,5 млн руб., что на 8% больше первоначального контракта.

Пример 2. Теперь рассмотрим сотрудника, занимающего ведущую должность. Предположим, что он готов вносить 50 тыс. руб. в месяц, но хочет получить жильё стоимостью 6,5 млн руб. не позже, чем через 2,5 года. При этом он хотел бы полностью расплатиться в течение 10 лет. Фирма ценит сотрудника выше, чем в примере 1, однако не готова тратить на него больше 2 млн руб.

Мы можем предложить аналогичный набор программ и в этом случае (см. табл. 9).

Таблица 9

Поведение фирмы	Размер накопления в месяц, руб.	Размер контракта, руб.	Срок накопления/кредитования годы	Субсидия на сбережения, %	Издержки компании от ССП, руб.	Издержки компании, коммерческий кредит руб.
Минимизация издержек	50 000	6 500 000	2,5/7,5	90	1 214 530	1 611 330
Минимизация срока накопления	50 000	6 500 000	1/9	288	1 656 150	2 444 660
Минимизация времени полной оплаты квартиры	50 000	6 500 000	1,5/7,5	218	1 849 700	2 346 710
Минимизация вноса	42 000	6 500 000	2,5/7,5	172	1 959 970	2 205 560
Максимизация контракта	50 000	7 300 000	2,5/7,5	142	1 937 430	2 266 750

При минимизации издержек можно сэкономить до 800 тыс. руб. (40%) от запланированного объёма издержек. Можно уменьшить срок накопления до 1 года (с 2,5 лет) или суммарное время (время накопления плюс время кредитования) с 10 до 9 лет.

Взнос удаётся уменьшить на 16%, с 50 тыс. до 42 тыс. руб. Наконец, объём контракта можно увеличить на 11%, с 6,5 млн до 7,3 млн руб.

Ясно, что можно одновременно улучшать несколько параметров. Кроме того, дополнительный эффект можно получить, предоставляя участникам возможность выбора тарифных планов из некоторого набора (см. Ильинский, Полтерович, Старков,

2014б). Таким образом, в наличии имеется спектр программ, и каждому сотруднику можно подобрать программу, подходящую ему наилучшим образом.

Литература

- Ильинский Д.Г., Полтерович В.М., Старков О.Ю. (2014а). Разработка и исследование ссудо-сберегательных программ ипотечного кредитования: динамическая модель// ЭММ, 2014 Т.50, №2, с. 35-57.
- Ильинский Д.Г., Полтерович В.М., Старков О.Ю. (2014б). Линейки ссудо-сберегательных тарифных планов: обобщение идеи стройсберкасс // ЭММ, 2014 Т.50, № 4.

Х. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Западный опыт и работы западных аналитиков показывают, что жилищные корпоративные программы являются инструментом, способным решать важные задачи не только для самой корпорации, но также и для региона и страны в целом.

2. Целесообразно объединение корпораций в консорциумы для реализации ЖКП. Такое объединение позволяет привлекать или создавать агентства (фонды) для информирования и обучения покупателей жилья, его поиск, сопровождения сделок и организации платежей. При этом достигается экономия на масштабе.

3. Корпорации должны искать возможности сочетания своих жилищных программ с региональными и федеральными. В свою очередь, региональные и федеральные власти должны стимулировать фирмы к созданию ЖКП и формированию партнерств.

4. ЖКП должна опираться на подходящую классификацию сотрудников. В данном контексте важны а) должность; б) дефицит специальности и уровень компетенции; в) степень нуждаемости; наличие жилья, его удаленность от места работы; г) уровень зарплаты и удельного семейного дохода; д) стаж работы в фирме.

5. Для каждой группы сотрудников в рамках принятой классификации должны быть установлены цели ЖКП, соответствующие инструменты и возможные объемы поддержки.

6. Разные инструменты поддержки должны в рамках ЖКП сочетаться наиболее рациональным образом. ССП может быть предпочтительнее коммерческой ипотеки с дотацией на первоначальный взнос либо наоборот в зависимости от целей корпорации, предпочтений и возможностей работника.

7. При выборе ЖКП необходимо учитывать, по крайней мере, три типа рисков: риск ухода сотрудника с работы, риск переоценки способностей сотрудника при приеме на работу, риск прекращения участия в программе. Риски первых двух типов уменьшаются, если на начальных этапах предусматривается не покупка, а аренда жилья, либо жилье приобретается после испытательного срока. Применение ссудо-сберегательных программ снижает все три типа рисков.

8. Поэтому целесообразно шире применять ссудо-сберегательные ипотечные программы, сочетая их с другими инструментами: гарантией по кредиту, частичным субсидированием первоначального взноса и выплат по кредиту.

9. Целесообразно использовать линейки ссудо-сберегательных тарифных планов с разными сроками накопления и размерами приобретаемых квартир. Это дает возможность субсидирования сотрудников с разными доходами и степенью нуждаемости в жилье в рамках одной схемы.

10. На большинстве крупных предприятий целесообразно организовать, по крайней мере, минимальную форму поддержки – консультирование сотрудников по приобретению и аренде жилья. Этот относительно дешевый метод стимулирования широко распространен на Западе.

11. В каждом конкретном случае для поиска оптимальной схемы ЖКП целесообразно использовать предложенную в работе методику расчетов.

ОБ АВТОРАХ

Полтерович Виктор Меерович – академик РАН, заведующий лабораторией ЦЭМИ РАН, зам. директора МШЭ МГУ; polterov@mail.ru

Андрюшкевич Ольга Анатольевна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ЦЭМИ РАН; oleandr@cemi.rssi.ru

Балацкий Евгений Всеволодович – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, ЦЭМИ РАН, директор Центра макроэкономических исследований Финансового университета при Правительстве Российской Федерации; evbalatsky@inbox.ru

Ильинский Дмитрий Геннадьевич – и.о. старшего научного сотрудника, ЦЭМИ РАН, МФТИ; nograhol@gmail.com

Старков Олег Юрьевич – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, ЦЭМИ РАН; stardom@mail.ru

Тутунджян Артем Агасиевич – аспирант Московской школы экономики МГУ; tutartem@gmail.com

ABOUT THE AUTHORS

Polterovich Victor M. – Academician, Head of laboratory, CEMI RAS; Deputy Director, Moscow School of Economics, Moscow State University; polterov@mail.ru

Andryushkevich Olga A. – Candidate of Sciences (Economics), Senior researcher, CEMI RAS; oleandr@cemi.rssi.ru

Balatsky Evgeny V. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Chief researcher, CEMI RAS; Director of the Center for Macroeconomic Research in the Financial University under the Government of the Russian Federation; evbalatsky@inbox.ru

Ilinskiy Dmitry G. – Senior researcher, CEMI RAS, MIPT; nograhol@gmail.com

Starkov Oleg Y. – Candidate of Sciences (Economics), Leading researcher, CEMI RAS; stardom@mail.ru

Tutundzhyan Artem A. – postgraduate, Moscow School of Economics, Moscow State University; tutartem@gmail.com

ИЗДАНИЯ ЦЭМИ РАН

2014 г.

Препринты

1. **Бабат Л.Г.** Овализованные алмазы и ε -оптимальные круглые бриллианты / Препринт # WP/2014/307. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 77 с. (Рус.)
2. **Горлов А.В.** Малый производственный бизнес: основные закономерности и факторы развития / Препринт # WP/2014/308. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 58 с. (Рус.)
3. **Клейнер В.Г.** Коррупция в России. Россия в коррупции. Есть ли выход? / Препринт # WP/2014/309. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 49 с. (Рус.)
4. **Белкин В.Д., Стороженко В.П.** Стагнация российской экономики и ее преодоление с помощью потребительского рынка / Препринт # WP/2014/310. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 39 с. (Рус.)
5. **Смоляк С.А.** Статистические и теоретические модели зависимости стоимости машин от возраста / Препринт # WP/2014/311. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 50 с. (Рус.)

Книги

1. **Стратегическое планирование и развитие предприятий.** В 5 т. / Материалы Пятнадцатого всероссийского симпозиума. Москва, 15–16 апреля 2014 г. Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 998 с.
2. **Стратегическое планирование и развитие предприятий** / Сборник пленарных докладов и материалов круглого стола Тринадцатого всероссийского симпозиума. Москва, 9–10 апреля 2013 г. Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 90 с.
3. **Классификатор экономико-математических моделей планирования и управления в компании.** – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 107 с. (Рус.)
4. **Теория и практика институциональных преобразований в России** / Сборник научных трудов под ред. Б.А. Ерзнкяна. Вып. 28. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 172 с. (Рус., англ.)
5. **Овсиенко Ю.В.** Институциональные системы и их взаимосвязи с социальными и экономическими процессами. В 2 ч. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 256 с. (Рус.)
6. **Теория и практика институциональных преобразований в России** / Сборник научных трудов под ред. Б.А. Ерзнкяна. Вып. 29. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 170 с. (Рус., англ.)
7. **Теория и практика реформирования муниципальных образований** / Доклады Всероссийского научно-практического семинара. 27 июня 2014 г., г. Валдай. Под ред. М.В. Глазырина, М.П. Чемоданова. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 110 с.
8. **Модели и методы инновационной экономики** / Сборник научных трудов под ред. К.А. Багриновского и Е.Ю. Хрусталёва. Вып. 6. – М.: ЦЭМИ РАН, МАОН, 2014. – 213 с. (Рус.).
9. **Молодая экономика: экономическая наука глазами молодых ученых** / Материалы научно-практической конференции. Москва, 10 декабря 2014 г. Под ред. Р.Н. Павлова. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 143 с.
10. **Теория и практика институциональных преобразований в России** / Сборник научных трудов под ред. Б.А. Ерзнкяна. Вып. 30. – М.: ЦЭМИ РАН, 2014. – 174 с. (Рус., англ.)

2015 г. Препринты

1. **Волконский В.А.** Человек обживает мир: эволюция конструктивных и деструктивных идеологий / Препринт # WP/2015/312. – М.: ЦЭМИ РАН, 2015. – 76 с. (Рус.)
2. **Фаерман Е.Ю., Тарасова Н.А., Васильева И.А., Фонтана К.А.** Моделирование финансирования социальной сферы РФ и анализ социальной политики. Часть 1 / Препринт # WP/2015/313. – М.: ЦЭМИ РАН, 2015. – 66 с. (Рус.)
3. **Брагинский О.Б., Куницына Н.Н., Горлов А.В.** Рациональное использование углеводородного сырья в нефтегазовом комплексе России / Препринт # WP/2015/314. – М.: ЦЭМИ РАН, 2015. – 80 с. (Рус.)

Книги

1. **Стратегическое планирование и развитие предприятий.** В 5 т. / Материалы Шестнадцатого всероссийского симпозиума. Москва, 14–15 апреля 2015 г. Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН, 2015. – 864 с.
2. **Стратегическое планирование и развитие предприятий** / Пленарные доклады и материалы Круглого стола Пятнадцатого всероссийского симпозиума. Москва, 15–16 апреля 2014 г. Под ред. чл.-корр. РАН Г.Б. Клейнера. – М.: ЦЭМИ РАН, 2015. – 138 с.
3. **Модели и методы инновационной экономики** / Сборник научных трудов под ред. **К.А. Багриновского** и Е.Ю. Хрусталёва. Выпуск 7. – М.: ЦЭМИ РАН, МАОН, 2015. – 189 с. (Рус.)
4. **Корпоративные программы помощи сотрудникам в приобретении жилья: проблема выбора институциональной структуры** / Под ред. В.М. Полтеровича. – М.: ЦЭМИ РАН, 2015. – 81 с. (Рус.)

Central Economics and Mathematics Institute Russian Academy of Sciences
Publications

2014
Working papers

1. **Babat L.G.** Rounded Raw Diamonds and ε -optimal Round Polished Diamonds / Working paper # WP/2014/307. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 77 p. (Rus.)
2. **Gorlov A.V.** The small manufacturing business: basic patterns and factors of development / Working paper # WP/2014/308. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 58 p. (Rus.)
3. **Kleiner V.G.** Corruption in Russia. Russia Corrupted. Is There a Way Out? / Working paper # WP/2014/309. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 49 p. (Rus.)
4. **Belkin V.D., Storozhenko V.P.** Russian economy stagnation and its overcoming through consumer market / Working paper # WP/2014/310. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 39 p. (Rus.)
5. **Smolyak S.A.** Statistical and Theoretical Models of the Effect of Age on the Market Value of Machinery and Equipment Items / Working paper # WP/2014/311. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 50 p. (Rus.)

Books

1. **Strategic Planning and Evolution of Enterprises.** 5 issues / Materials. Fifteenth Russian Symposium. Moscow, April 15–16, 2014. Ed. by G.B. Kleiner. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 197 p.
2. **Strategic Planning and Evolution of Enterprises** / Materials. Fourteenth Russian Symposium. Moscow, April 9–10, 2013. Ed. by G.B. Kleiner. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 90 p.
3. **The Qualifier of Economic-Mathematical Models of Planning and Management in the Company.** – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 107 p. (Rus.)
4. **Theory and Practice of Institutional Reforms in Russia** / Collection of scientific works ed. by B.H. Yerznkyan. Issue 28. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 172 p. (Rus., Eng.)
5. **Ovsienko Yu.V.** Institutional Systems and Their Interactions with Social and Economic Processes. 2 part. – Moscow, CEMI Russian Academy of Sciences, 2014. – 256 p. (Rus.)
6. **Theory and Practice of Institutional Reforms in Russia** / Collection of scientific works ed. by B.H. Yerznkyan. Issue 29. – Moscow, CEMI Russian Academy of Sciences, 2014. – 170 p. (Rus., Eng.)
7. **Theory and Practice of Reform of Municipalities** / Reports of the All-Russian scientific-practical seminar. June 27, 2014, Valdai. Ed. M.V. Glazyrin, M.P. Chemodanov. – M.: CEMI RAS, 2014 – 110 p.
8. **Models and Methods of Innovation Economics** / Collection of scientific papers, ed. by K.A. Begenovskogo, E.Y. Khrustaleva. Issue 6. – M.: CEMI RAS, IAOS, 2014. – 213 p. (Rus.)
9. **Young Economics: Economic Science in Terms of Young Scientists** / Proceedings of the scientific and practical conference. Moscow, December 10, 2014, Ed. by R.N. Pavlov. – Moscow, CEMI RAS, 2014. – 143 p.
10. **Theory and Practice of Institutional Reforms in Russia** / Collection of scientific works ed. by B.H. Yerznkyan. Issue 30. – Moscow, CEMI Russian Academy of Sciences, 2014. – 174 p. (Rus., Eng.)

2015

Working papers

1. **Volkonsky V.A.** The Human Renders Habitable the World: the Evolution of Constructive and Destructive Ideologies / Working paper # WP/2015/312. – Moscow, CEMI RAS, 2015. – 76 p. (Rus.)
2. **Faerman E.Yu., Tarasova N.A., Vasilieva I.A., Fontana K.A.** Simulation of the financing of the social sphere Russian Federation and social policy analysis. Part 1 / Working paper # WP/2015/313. – M.: CEMI RAS, 2015. – 66 p. (Rus.)
3. **Braginsky O.B., Kunitsyna N.N., Gorlov A.V.** Rational use of hydrocarbon raw materials in the oil and gas complex of Russia / Working paper # WP/2015/314. – M.: CEMI RAS, 2015. – 80 p. (Rus.)

Books

1. **Strategic Planning and Evolution of Enterprises. 5 / Materials.** Sixteenth Russian Symposium. Moscow, April 14–15, 2015. Ed. by G.B. Kleiner. – Moscow, CEMI RAS, 2015. 864 p.
2. **Strategic Planning and Evolution of Enterprises /** Plenary reports and materials of the Round table. Fifteenth Russian Symposium. Moscow, April 15–16, 2014. Ed. by G.B. Kleiner. – Moscow, CEMI RAS, 2015. – 138 p.
3. **Models and Methods of Innovation Economy /** Collection of scientific papers by ed. K.A. Bagrinovsky and Ey.Yu. Khrustalyov. Issue 7. – Moscow, CEMI RAS, IASS, 2015. – 189 p.
4. **Home Purchase Assistance Programs in Corporations: A Problem of Institutional Design /** Ed. by V.M. Polterovich. – Moscow, CEMI RAS, 2015. – 81 p. (Rus.)

ISBN 978-5-8211-0699-5



Заказ № 23

Объем 5,1 п.л.
ЦЭМИ РАН

Тираж 100 экз.